



ISSN en línea: 2550-6692
ISSN: 2477-9172

ENFERMERÍA INVESTIGA

<https://revistas.uta.edu.ec/revista/index.php/enfi/index>



PERCEPCIÓN DEL USO DE EQUIPOS PROTECCIÓN PERSONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN ENFERMEROS DE UN HOSPITAL PÚBLICO

PERCEPTION OF THE USE OF PERSONAL PROTECTION EQUIPMENT AND WORK MOTIVATION IN NURSES OF A PUBLIC HOSPITAL

Estefanía Lilibeth Cordero Ramirez¹ <https://orcid.org/0009-0008-9251-5736>, Yaritza Elizabeth Marín García¹ <https://orcid.org/0009-0003-9056-2452>, Sara Margarita Saraguro Salinas¹ <https://orcid.org/0000-0002-4711-1416>

¹Carrera de Enfermería. Facultad de Ciencias Químicas y de la Salud. Universidad Técnica de Machala. Machala, Ecuador

2477-9172 / 2550-6692 Derechos Reservados © 2024 Universidad Técnica de Ambato, Carrera de Enfermería. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la Licencia Creative Commons, que permite uso ilimitado, distribución y reproducción en cualquier medio, siempre que la obra original es debidamente citada

Recibido: 12 de septiembre 2023

Aceptado: 20 de noviembre 2023

RESUMEN

Introducción: El equipo de protección personal (EPP) en el área de la salud es importante, porque contribuyen en la reducción de medios para el contagio entre el personal de salud y los usuarios. **Objetivo:** Determinar la percepción del uso de equipos de protección personal en enfermeras de un Hospital Público en la Provincia de El Oro, Ecuador. **Métodos:** El estudio de enfoque cuantitativo, no experimental y de cohorte transversal. La muestra estuvo conformada por 145 enfermeras que laboran en las diferentes áreas. **Resultados:** El 48,3% tienen una mala percepción del uso de equipos de protección personal; la motivación laboral, el 51,0% tuvo nivel alto, seguido por moderado con 29,7%. La relación entre percepción de EPP y motivación tienen comportamiento positivo 2,8% frente a la motivación labora 29,7 % alta; la variable para la percepción del uso de equipos de protección personal tiene un nivel muy bajo 3,5% mientras que la dimensión necesidad de protección y seguridad corresponde un nivel alto 44,9%; la dimensión necesidades sociales y de pertenencia para el nivel malo es bajo 5,5% y la percepción de uso de EPP es alto 54,6%; la dimensión necesidad de autoestima es malo con 9,0% frente a la percepción alta con 49,7%; la necesidad de autorrealización tiene un comportamiento bajo 8,3% en relación al 54,5% de percepción del uso de equipos de protección personal. **Conclusiones:** A mayor motivación laboral mejor desempeño de actividades en el ámbito de trabajo del personal de Enfermería.

Palabras clave: percepción, motivación, enfermería, equipo de protección personal

ABSTRACT

Introduction: Personal protective equipment (PPE) in the health area is important, because it contributes to reducing the means of contagion between health personnel and users. **Objective:** Determine the perception of the use of personal protective equipment in nurses of a Public Hospital in the Province of El Oro, Ecuador. **Methods:** The study has a quantitative, non-experimental and cross-sectional cohort approach. The sample was made up of 145 nurses who work in different areas. **Results:** 48.3% have a poor perception of the use of personal protective equipment; work motivation, 51.0% had a high level, followed by moderate with 29.7%. The relationship between perception of EPP and motivation has positive behavior 2.8% compared to work motivation 29.7% high; The variable for the perception of the use of personal protective equipment has a very low level of 3.5% while the need for protection and safety dimension corresponds to a high level of 44.9%; the social needs and belonging dimension for the bad level is low 5.5% and the perception of use of PPE is high 54.6%; The need for self-esteem dimension is bad with 9.0% compared to the high perception with 49.7%; The need for self-actualization has a low behavior of 8.3% in relation to the 54.5% perception of the use of personal protective equipment. **Conclusions:** The greater the work motivation, the better the performance of activities in the workplace of the Nursing staff.

Keywords: Perception, motivation, nursing, personal protective equipment

Autor de correspondencia: Lic. Mg. Estefanía Lilibeth Cordero Ramírez. **Correo electrónico:** ecordero1@utmachala.edu.ec

INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que los Establecimientos Sanitarios tienen la responsabilidad de garantizar a los trabajadores medidas de protección y prevención apropiadas a los riesgos que pueden sufrir en su labor (1). La Organización Panamericana de la Salud (OPS) reitera que, los empleados requieren de condiciones de trabajo seguras, satisfactorias y saludables, que contribuyan desarrollo y la productividad individual óptima minimizando la presencia de accidentes, enfermedades y muertes en el trabajo (2).

En este contexto, cada año cerca de 270 millones de personas sufren accidentes laborales con incapacidades de menos de tres días y alrededor de dos millones mueren por causas profesionales, dicho evento se evidencia en instituciones sanitarias de América Latina, reportándose cerca de 384.000 accidentes con material cortopunzante; siendo el personal de enfermería con mayor incidencia de sucesos, debido al contacto directo con los pacientes y la ejecución de otras actividades asistenciales (3). En Ecuador, Morocho S, et al., (2023) señala que el 99% de accidentes laborales en el personal de salud son de origen biológico, seguido del 62% por eventos psicosociales, 54% de sucesos relacionados al aspecto ergonómico y 80 a 5% debido a la exposición a agentes químicos (4). Además, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (2018) ha reportado 4117 avisos que corresponde al 96% de accidentes de trabajo y el 4% a enfermedades profesionales (5).

Por otro lado, el personal de enfermería está expuesto a riesgos en el trabajo relacionados con la interacción del trabajador con diversidad de sustancias y materiales en ambientes, espacios físicos, potenciados por el ritmo acelerado de la jornada laboral, horarios extensos, el uso inadecuado e incluso el no uso de Equipos de Protección Individual (EPP) y falta de medidas de protección colectiva; conllevan a situaciones de agotamiento físico y mental, teniendo como consecuencia el incremento de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (6).

Alves, A et, al. 2023 señala que la enfermera en el sector salud desempeña una serie de funciones, para brindar una atención integral y humanizada, siendo necesario garantizar la seguridad y salud en el trabajo y los EPP en cantidad suficiente y adecuada; sin embargo, muchas veces es desatendida por el Estado y puede ser reconocida también como una de las poblaciones más vulnerables (7). Por otra parte, dentro de la obligatoriedad que el profesional de enfermería tiene que cumplir es el uso de EPP y Equipo de Protección Colectiva (EPC) de acuerdo con el puesto de trabajo y la función que desempeña; no obstante, el desconocimiento de la importancia del uso de EPP, la adherencia a las prácticas que requieren su uso no alcanza a todos los profesionales siendo factores predisponentes para el desarrollo de enfermedades laborales (8).

En este marco, el proceso de la percepción como un conjunto donde se encuentran métodos cognitivos que nos ayudará a demostrar lo percibido en el aprendizaje, la captación y el reconocimiento de diversas interpretaciones para una elaboración de juicios en la observación ya sea en el ambiente físico y social (9). Así mismo, consta de tres etapas: selección,

organización e interpretación que a menudo esta influenciada por nuestras expectativas, experiencias y estados de ánimo (10).

De ahí que, las normas de bioseguridad tienen el rol importante en la protección de la salud y en la prevención riesgos de transmisión de microorganismos presentes en los ambientes hospitalarios lugar donde el personal de salud y específicamente enfermería, en el cumplimiento de diversas tareas se expone a diferentes riesgos que pueden ser por contacto directo o por contacto indirecto a través de objetos contaminados en el ámbito hospitalario proveniente de la asistencia al paciente. De ahí, que el empleado es responsable de cumplir con las medidas y normas establecidas en su lugar de trabajo (11).

Según la OMS los dispositivos médicos prioritarios en toda institución de salud son máscaras quirúrgicas y no quirúrgicas, guantes, gafas, protectores faciales, batas y mascarillas N95; deben contar con las especificaciones técnicas mínimas del producto para garantizar una buena calidad, seguridad y eficacia; por tanto, el personal de enfermería tiene que reconocer cuales son los EPP, cómo y en qué casos usarlos, esto sin dejar de lado las medidas generales para la prevención y evitar la transmisión, como el lavado frecuente de manos, limpiar y desinfectar las superficies con las que se está en contacto usualmente (12).

El Equipo de protección personal protege solo a la persona que lo usa, mientras que las medidas que controlan el riesgo en la fuente pueden preservar a todos en el lugar de trabajo, los niveles teóricos máximos de protección rara vez se alcanzan con el uso de EPP y el nivel real de protección es difícil de evaluar (debido a factores como un mal ajuste o no usarlo cuando sea necesario); esta protección eficaz solo puede lograrse con equipos que estén correctamente instalados, mantenidos y utilizados en todo momento (13).

Como es evidente, es necesario que las personas estén motivadas para lograr los objetivos personales y profesionales; de ahí que, la teoría de las necesidades de McClelland y Koestner señala que los individuos se motivan por tres impulsos: cuando el individuo quiere superarse por sus propios medios, los individuos necesitan la interacción de otras personas que influyan positivamente y por algunos líderes que inciden en el nivel de responsabilidad que el individuo siente por sí mismo y por los demás (14). Del mismo modo, algunos estudios argumentan que la motivación laboral es la capacidad que tiene una organización de generar estímulos positivos sobre sus trabajadores en relación con su trabajo logrando que sea más productivo (15).

Por lo expresado, surgen las teorías motivacionales de Maslow (1943), McGregor (1960) y McClelland (1961) que tratan de profundizar en el proceso del pensamiento del porque se motivan las personas; en este sentido, Abraham Maslow se enfoca en las necesidades fisiológicas o biológicas, la seguridad, la afiliación, la autoestima y la autorrealización (16). Del mismo modo, Douglas McGregor señala que las actitudes en las personas son factores que influyen en el comportamiento humano y la motivación, de esto se desprende la motivación, satisfacción laboral especialmente por la relación con el crecimiento y desarrollo de los trabajadores en el

aspecto individual y profesional (17). Así mismo, David McClelland describe las características individuales de cada persona relacionadas con la necesidad de logro, afiliación y poder obteniéndose de la interacción del trabajador con el entorno laboral (18).

Es conveniente resaltar, que la motivación enfocada al ámbito laboral es el grado de voluntad de un individuo para mantener sus máximos esfuerzos, que van encaminados a alcanzar los objetivos institucionales (19). Sin embargo, existen factores intrínsecos y extrínsecos que impiden el cumplimiento de los objetivos de, mejorar el nivel de salud, la equidad, la capacidad de respuesta a las expectativas de los usuarios, protección contra riesgos sociales, financieros y mejora de la eficiencia (20).

Actualmente, las necesidades de la comunidad exigen, que el profesional de Enfermería se sienta motivado en el desempeño de sus labores y sea capaz de mejorar sus capacidades y habilidades, en el puesto de trabajo, brinde atención de calidad en beneficio de la sociedad, demostrando interés y responsabilidad cuando ejecutan cuidados a sus pacientes (21). Por tal razón, cuando una persona se siente motivada realiza sus tareas laborales con mayor eficacia, tiene consecuencia en todos los aspectos de la vida y es fundamental en el trabajo para poder determinar cómo actuar, cómo tratar a la gente y cómo desenvolverse; además, es fundamental para poder crecer, ascender y cumplir todas las metas (22). En este sentido el presente estudio tiene como objetivo determinar la percepción del uso de equipos de protección personal y motivación laboral en enfermeras de un Hospital Público de la Provincia de El Oro.

METODOS

El tipo de investigación es cuantitativa, de diseño no experimental, prospectiva y de corte transversal. La población de estudio estuvo integrada por el personal de Enfermería de las áreas que laboran en un Hospital General del Cantón Machala, en un total de 233 entre enfermeras/os profesionales y, auxiliares de Enfermería, se calculó la muestra a través de la fórmula finita, con el 95% de nivel de confianza y el 0,05 de error y la probabilidad de exposición al 50%, dando una muestra de 145 Enfermeras.

La muestra fue probabilística al azar, con base en la población objetivo de 145 personal de Enfermería, que fue identificada a través de la disponibilidad de listas de empleados proporcionadas por las jefes de las áreas y compuestas por enfermeras y auxiliares de enfermería con los siguientes criterios de inclusión: trabajaban en los todos los servicios del hospital, con una carga de trabajo semanal mínima de 40 horas y desempeño por lo menos de seis meses en el área. Se excluyeron los profesionales de vacaciones, alejados del trabajo en el período de recolección de datos, por motivos de licencia para tratamiento de salud.

El procedimiento para recolección de datos se inició con la solicitud del permiso respectivo al Hospital General de la Ciudad de Machala, emitido por la Coordinación de Enfermería de la Universidad técnica de Machala. Una vez obtenido la autorización del permiso se procedió a coordinar con la jefe de

Enfermería de las diferentes áreas. La aplicación de los cuestionarios tuvo una duración aproximada de 30 minutos, y se realizó presencial. Por otra parte, se respetaron los principios éticos en investigación según los principios de Helsinki, la protección de la vida, salud, dignidad, integridad, confidencialidad (23).

El instrumento utilizado fue elaborado por los investigadores para recolectar la información, se sometió a validez de constructo y contenido por tres jueces expertos, el cual está conformado por 15 ítems, con un análisis de consistencia interna mediante el alfa de Cronbach de 0,68. Posee cinco secciones, una para los datos sociodemográficos (sexo, edad, puesto de ocupa, área de trabajo), la segunda variable las necesidades de protección y seguridad con ocho ítems (uso adecuado de EPP para la atención de usuarios, importancia sobre la seguridad de los profesionales de enfermería, cumplimiento de medidas de bioseguridad en la atención, suministro adecuado de EPP, evaluación del uso de EPP, calidad de EPP en la atención de pacientes, capacitación del uso adecuado de EPP); la tercera las necesidades sociales y de pertenencia con dos preguntas (estabilidad laboral, satisfacción de necesidades personales); cuarta variable necesidades de autoestima con una pregunta orientada al trabajo en equipo; y la última variable sobre las necesidades de autorrealización con cuatro preguntas relacionadas (perspectiva personal, seguridad y autoconfianza, satisfacción laboral y logros personales). Para la sección de la variable de percepción del uso de EPP se asignó una puntuación de acuerdo con la escala de Likert que va del 1 al 3 (malo, regular, bueno) y para la motivación laboral del 1 al 4 (Bajo, moderado, alto, muy alto).

Los datos obtenidos fueron procesados en el programa estadística IBM SPSS 26, obteniendo frecuencias y porcentajes, los cuales fueron expresados en tablas para su análisis resguardando en todo momento la identificación de los participantes.

RESULTADOS

Se hace un análisis de los datos obtenidos en el trabajo de campo con la finalidad de darle seguimiento al objetivo planteado. Respecto al resultado presentado en la tabla 1, se puede identificar que la distribución de los datos para la percepción del uso de EPP y la necesidad de protección y seguridad percibida por el personal de enfermería durante su desempeño laboral, está representado por un nivel regular con el 48,3% mientras que la buena percepción está en el 31% y 20,7% de los encuestados tienen una percepción mala. En cuanto a la motivación laboral, el 51,0 % es alta, en el 29,7% refieren tener motivación moderada, el 17,2% de los participantes tienen baja motivación; sin embargo, el 2,1% del personal de enfermería señalan una motivación laboral muy alta.

Si bien es cierto que la motivación laboral del personal de enfermería es alta, la percepción en relación con el uso de prendas de protección personal es regular, situación que la primera es intrínseca y depende de la propia persona, mientras que la segunda depende de la disponibilidad presupuestaria para tener al alcance para su uso.

TABLA 1
PERCEPCIÓN DEL USO DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN
PERSONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL

Percepción del uso de equipos de protección personal		Motivación laboral				Total
		Bajo	Moderado	Alto	Muy Alto	
Malo	Frecuencia (n°)	4	5	21	0	30
	Porcentaje (%)	2,8	3,4	14,5	0,0	20,7
Regular	Frecuencia (n°)	8	19	40	3	70
	Porcentaje (%)	5,5	13,1	27,6	2,1	48,3
Bueno	Frecuencia (n°)	13	19	13	0	45
	Porcentaje (%)	9,0	13,1	9,0	0,0	31,0
Total	Frecuencia (n°)	25	43	74	3	145
	Porcentaje (%)	17,2	29,7	51,0	2,1	100,0

En relación con la distribución de los datos para la percepción del uso de EPP frente a la necesidad de protección y seguridad percibida por el personal de enfermería durante su desempeño laboral, el 48,3% tienen nivel regular; el 31,0% tiene un nivel bueno y 20,7% está representado por el nivel malo. Por otra parte, la necesidad de protección y seguridad del enfermero se observa que el 34,5% tiene una dimensión alta, el 28,3% de los encuestados se encuentra en un nivel moderada, 18,6% de los participantes se encuentra en una dimensión muy alta; el 11,7% del personal de salud refiere tener una necesidad baja pero el 6,9% tiene un nivel muy bajo.

En este sentido, se confirma que las necesidades de protección y seguridad del enfermero/a es alta mientras que la percepción sobre el uso de equipos de protección personal es regular, aspectos que en primera instancia depende de la garantía relacionada con la seguridad económica e individual de los profesionales de Enfermería que le permitan mejorar su nivel de vida en cambio la segunda se enfoca a la capacidad de cada individuo para asumir la responsabilidad en la adherencia del uso de EPP en beneficio de la salud y familia.

TABLA 2
PERCEPCIÓN DEL USO DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN
PERSONAL Y NECESIDADES DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD

Percepción del uso de equipos de protección personal		Necesidad de Protección y Seguridad					Total
		Muy bajo	Bajo	Moderado	Alto	Muy alto	
Malo	Frecuencia (n°)	3	2	13	7	5	30

	Porcentaje (%)	2,1	1,4	9,0	4,8	3,4	20,7
	Frecuencia (n°)	4	8	18	30	10	70
Regular	Porcentaje (%)	2,8	5,5	12,4	20,7	6,9	48,3
	Frecuencia (n°)	3	7	10	13	12	45
Bueno	Porcentaje (%)	2,1	4,8	6,9	9,0	8,3	31,0
Total	Frecuencia (n°)	10	17	41	50	27	145
	Porcentaje (%)	6,9	11,7	28,3	34,5	18,6	100,0

En relación con la percepción del uso de equipos de protección personal y las necesidades sociales, es uno de los fundamentos en el quehacer de Enfermería, por lo que es alta, siendo la percepción de uso de equipos de protección personal regular, así pues, los hallazgos presentados sobre la dimensión de necesidades sociales y de pertenencia el 43,4% como una necesidad social alta.

De manera específica, la percepción de los enfermeros sobre el uso de equipo de protección personal el 48,3% refiere una percepción regular, el 31,0% de los encuestados tienen una buena percepción mientras que el 20,7% de los participantes tiene mala. En relación a la necesidad social y de pertenencia el 43,4% de las enfermeras señalan alta de necesidad social en el espacio laboral, 21,4% tienen moderada necesidad social y de pertenencia, 16,6% de las participantes refieren muy alta, 14,5% señalan tener baja necesidad social pero el 4,1 tiene necesidad social y de pertenencia muy baja.

En este contexto, cabe señalar que para la variable la necesidad social y de pertenencia alta, sin embargo, la percepción en el uso de equipos de protección personal, es regular, se convierte en una contradicción, ya que si es alta la necesidad debería ser buena la percepción del uso de equipos de protección personal, esta situación se debe probablemente a la disponibilidad de recursos para disponer de estos elementos, ya que la percepción de la Enfermera es alta frente a una necesidad social en relación a la protección de la vida tanto de la enfermera como del paciente mismo, y que pueda desempeñarse en un óptimo espacio garantizando un ambiente laboral adecuado y, que las acciones vinculadas a la integración con los/as compañeras de trabajo e interactuar con personas que influyan positivamente, como se evidencia en la tabla 3.

TABLA 3
PERCEPCIÓN DEL USO DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN
PERSONAL Y NECESIDADES SOCIALES Y DE PERTENENCIA

Percepción del uso de equipos de protección personal		Necesidades sociales y de pertenencia					Total
		Muy baja	Baja	Moderada	Alta	Muy alta	
Malo	Frecuencia (n°)	1	7	14	6	2	30
	Porcentaje (%)	0,7	4,8	9,7	4,1	1,4	20,7
Regular	Frecuencia (n°)	5	8	10	33	14	70
	Porcentaje (%)	3,4	5,5	6,9	22,8	9,7	48,3
	Porcentaje (%)	0,0	4,1	4,8	16,6	5,5	31,0
Total	Frecuencia (n°)	6	21	31	63	24	145
	Porcentaje (%)	4,1	14,5	21,4	43,4	16,6	100,0

Otra situación presentada, es la necesidad de autoestima que tienen las Enfermeras, con respecto al uso de equipo de prendas de protección personal, donde se observa que la distribución de los datos para la percepción del uso de equipos de protección personal (EPP) según la necesidad de autoestima, en el personal de enfermería el 48,3% de participantes mostraron un nivel regular; el 31,0% se observó un nivel bueno del total de casos; 20,7% tiene un nivel de percepción malo. En lo referente a la dimensión necesidad de autoestima; el 36,6% indicaron tener necesidad autoestima alta; el 30,3% tienen un nivel moderado; el 17,9% de

empleados mostraron necesidad de autoestima muy alta. el 14,5% reflejaron una tendencia baja y el 0,7% le corresponde la dimensión muy baja,

De lo expuesto anteriormente, el nivel de percepción sobre el uso de EPP del personal de enfermería es regular y las necesidades de autoestima es alta. Por consiguiente, la percepción está ligada a la experiencia de una persona con el entorno mientras que la autoestima hace referencia a la necesidad de sentirse valioso, y tener respeto por uno mismo, como se demuestra en la tabla 4

TABLA 4

**PERCEPCIÓN DEL USO DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN
PERSONAL Y NECESIDADES DE AUTOESTIMA**

Percepción el uso de equipos de protección personal		Necesidad de autoestima					Total
		Muy baja	Baja	Moderada	Alta	Muy alta	
Malo	Frecuencia (n°)	0	13	10	0	7	30
	Porcentaje (%)	0,0	9,0	6,9	0,0	4,8	20,7
Regular	Frecuencia (n°)	1	3	22	30	14	70
	Porcentaje (%)	0,7	2,1	15,2	20,7	9,7	48,3
Bueno	Frecuencia (n°)	0	5	12	23	5	45
	Porcentaje (%)	0,0	3,4	8,3	15,9	3,4	31,0
Total	Frecuencia (n°)	1	21	44	53	26	145
	Porcentaje (%)	0,7	14,5	30,3	36,6	17,9	100,0

La autorrealización como parte de la necesidad del personal de enfermería, que es alta, mantienen una percepción regular en relación al uso de equipos de protección personal, así pues en el siguiente cuadro, se puede identificar que la distribución de los datos para la percepción del uso de equipos de protección personal (EPP) en relación a la necesidad de autorrealización, en el personal de enfermería, se observa que la menor concentración de los datos se encuentra en el nivel regular 48,3%; el nivel bueno de percepción 31,0% y el 20,7% le corresponde el nivel malo. En cuanto a la necesidad de autorrealización lo cual está representado por un 38,6% de la dimensión alta del total de casos; el 24,1% se encuentra en la dimensión moderada, 19,3% representada por muy alta, el

16,6% con necesidades de autorrealización baja; mientras que la menor concentración de los datos se encuentra en la dimensión necesidad de autorrealización, representado por un 1,4% del total de casos.

Lo que implica en primer lugar de la capacidad de la persona para adoptar posturas de prevención con la utilización de forma adecuada los EPP; en segundo lugar, hace referencia a las aspiraciones de las personas para desarrollar su potencial en el ámbito individual y profesional, sin embargo la disponibilidad de equipos de prenda protección personal depende de otros factores, lo que hace que la percepción de uso de equipos de protección personal sea regular, como lo demuestra el cuadro que a continuación se detalla en la tabla 5.

TABLA 5

**PERCEPCIÓN DEL USO DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN
PERSONAL Y NECESIDADES DE LA AUTORREALIZACIÓN**

Percepción del uso de equipos de protección	Necesidad de Autorrealización					Total
	Muy baja	Baja	Moderada	Alta	Muy alta	

personal		Muy baja	Baja	Moderada	Alta	Muy alta	
Malo	Frecuencia (n°)	1	11	7	2	9	30
	Porcentaje (%)	0,7	7,6	4,8	1,4	6,2	20,7
Regular	Frecuencia (n°)	1	8	19	35	7	70
	Porcentaje (%)	0,7	5,5	13,1	24,1	9,0	48,3
Bueno	Frecuencia (n°)	0	5	9	19	12	45
	Porcentaje (%)	0,0	3,4	6,2	13,1	8,3	31,0
Total	Frecuencia (n°)	2	24	35	56	28	145
	Porcentaje (%)	1,4	16,6	24,1	38,6	19,3	100,0

DISCUSIÓN

Los resultados mostraron que el 20,7% de los entrevistados tienen un nivel bajo de percepción del uso de equipos de protección personal, el 48,3% es regular y el 31,0% un nivel bueno; así mismo, se observó que la motivación laboral en el personal de salud es baja en 17,2%; el 29,7% presentaron un nivel moderado; el 51% un nivel alto y el 2,1% un nivel muy alto

Respecto, a la percepción del uso de equipo de protección personal frente a la motivación laboral tiene un comportamiento positivo con 2,8% del total de casos y de motivación laboral del 29,7% del personal de enfermería de un Hospital Público de segundo nivel de la Ciudad de Machala. Es similar a Romero, (24) en el 2021, que señala que el personal de salud es el recurso más valioso por lo que es necesario proteger la integridad y es primordial disponer de los equipos de protección para reducir el riesgo en el entorno laboral. Cabe considerar por otra parte, Raraz et al., (25) en el 2021 concluye que el personal de salud menor a 56 años recibió EPP con poca frecuencia y cuando laboraron con contratos inestables recibieron pocas veces. Es evidente que, la insuficiente dotación del EPP genera mayor probabilidad de ocasionar accidentes o enfermedades laborales en el profesional de enfermería.

Por otra parte, existe una correlación entre la percepción del uso de equipos de protección personal y las necesidades de protección y seguridad. Tiene similitud con el estudio de Mera, (26) en el 2020, donde el 37% manifestaron sentirse poco seguro, en su estudio y el 65% manifestaron haber adquirido insumos de vía respiratoria con propios medios. En cambio, no concuerda con un estudio realizado por Malesza, (27) en el año 2021 cuyos resultados evidenciaron que el 23% de los entrevistados comunicaron estar fuertemente motivados para trabajar mientras que el 38% expresaron incertidumbre ante la disponibilidad del EPP, poco motivados. Al mismo tiempo, un estudio realizado por Peraza, (28) hace referencia que no se logra la protección eficaz solo con el uso de equipos de protección personal, sino que se requiere de la aplicación de medidas complementarias durante la jornada laboral. Así pues, otro estudio argumenta la importancia de que los profesionales de enfermería sean conscientes de la utilización de EPP durante la práctica del cuidado de Enfermería (29).

En relación a la percepción del uso de equipos de Protección Personal y las necesidades sociales y de pertenencia existe una correlación similar a los resultados observados por Delgado et al., (30), en el 2020, cuyos resultados revelaron que el 37% de los entrevistados se sienten estresados, el 55%, el 32% un nivel medio de estrés, el 22% un bajo nivel de estrés y el 9% un alto nivel de estrés; otro estudio señala que la recarga de tareas en el equipo de salud provoca estrés observándose promedios altos a 10 (valor $p > 0,05$) lo que implica inseguridad laboral y desmotivación laboral (31). Por otro lado, Guzmán, (32) en el 2020, refiere que el comportamiento depende de factores relacionados con el crecimiento profesional, relaciones interpersonales y el logro personal se necesitan para estar conectados con la sociedad y sentirse bien en grupo realizando acciones positivas. Esto requiere que, si se interactúa positivamente en grupo, sumado a buen suministro de EPP habrá una buena motivación laboral.

En relación con la percepción del uso de equipos de Protección y las necesidades de autoestima. Tiene similitud con Marín y Placencia, (18) realizado en el 2017, con resultados mostraron que el 49% estuvieron medianamente motivados, el 56% reflejaron estar medianamente satisfechos. Por tanto, la percepción que tiene cada persona respalda da de sus experiencias juega un importante rol que repercute en el entorno de forma favorable o desfavorable en el desempeño de sus actividades cotidianas. En contraposición con el estudio realizado por Pizarro, (33) durante el 2019, donde considera que las necesidades de los individuos están enfocadas al hecho de sentirse valiosos y respetados como personas. No obstante, un adecuado nivel de autoestima contribuye a un alto nivel de motivación laboral.

Finalmente, se observa una correlación entre la percepción del uso de equipos de Protección Personal y las necesidades de autorrealización. Es semejante a los resultados de Marín y Placencia, (18) en el 2017 que evidenciaron que el 49% estuvieron medianamente motivados, el 56% estuvo medianamente satisfechos. Por otro lado, según Lira, (34) durante el 2022, se contraponen mencionando que el 75% del personal de Enfermería se encuentra motivado y un nivel de satisfacción laboral de 75% respectivamente. En este sentido el comportamiento del individuo se presenta de acuerdo como interpretan las cosas del entorno. Mientras tanto, la motivación explica los esfuerzos por lograr objetivos; por lo tanto,

incentivar a los trabajadores representa un alto rendimiento laboral e incluso la satisfacción, de manera que crean un compromiso con las actividades de ejecutan (35).

CONCLUSIONES

La percepción del uso de equipos de protección personal percibida por el profesional de Enfermería tiene un nivel regular frente a la motivación laboral que es alta; por lo que las instituciones de salud deben proveer a los empleados sanitarios los equipos de protección personal, debido a que es uno de los factores que contribuye a la motivación laboral del

REFERENCIAS

1. Organización Internacional del Trabajo. Seguridad y Salud de los Trabajadores. 2020. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_747129.pdf.
2. Organización Panamericana de la Salud, Organización Mundial de la Salud. Salud de los trabajadores. 2021. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>.
3. Parra Pérez DM, Yepes Delgado E. Invisibilización del riesgo de accidente biológico en paramédicos de hospital de alta complejidad en Colombia. Medicina y Seguridad del trabajo. 2017; 63:18-27. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2017000100018&lng=es&tlng=es.
4. Castillo Morocho SM, Figueroa Pico CE, Gulncocha Laudetta JA, Cerezo Leal BS. Enfermería y los factores de riesgo asociados a accidentes laborales. Revista de Producción, Ciencias e Investigación. 2023 Marzo; 7(47). Disponible en: <https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol7iss47.2023pp174-185>. <https://journalprosciences.com/index.php/ps/article/view/654>
5. Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. 2018. Disponible en: https://www.iesg.gob.ec/documents/10162/51889/Boletin_estadistico_2018_jul_ago.pdf.
6. Loro M, Gollner Zeitoune. Collective strategy for facing occupational risks of a nursing team. Rev Esc Enferm USP. 2017; 9(51). DOI: <https://doi.org/10.1590/S1980-220X2015027403205>
7. Alves de Souza A, Ferreira da Silva R. Condições de trabalho na atenção primária e redes sociais no contexto de pandemia de COVID-19. Revista Nursing. 2023; 26(9409-94-10). DOI: <https://doi.org/10.36489/nursing.2023v26i297p9409-9422>.
8. Forekevitz G, Rossa, Schwab, Birolim M. Accidents with biological material: An analysis with Nursing professionals. Rev. Enferm. UFSM - REUFSM. 2021; 11(1-17). DOI: <https://doi.org/10.5902/2179769263570>. <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1283081/63570-295924-1-pb.pdf>
9. **Tello García M, Pérez Briones, Torres Fuentes, Nuncio Domínguez, Pérez Aguirre D, Covarrubias Solís F. Percepción del personal de enfermería sobre la cultura y seguridad del paciente. Enfermería Global. 2023 abril; 70. DOI: <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.531691>.**
10. Rosales Sánchez JJ. Percepción y Experiencia. EPISTEME. 2015; 35(2). Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-43242015000200002&lng=es&tlng=es.
11. Gutiérrez Bermúdez M, Navas Román, Barrezueta Álvarez N, Alvarado Córdova C. Manejo de medidas de bioseguridad en el personal de enfermería que labora en el área de emergencia del hospital general norte de Guayaquil IESS los ceibos. Revista de las Ciencias de la salud Más Vida. 2021; 3. DOI: <https://doi.org/10.47606/ACVEN/MV0064>.
12. Navarro Rubiano, Sáenz Gómez, Sanabria Duarte F, Solano Dizeo, Suárez Gómez M. Uso de elementos de protección personal en la atención de parto vaginal en tiempos de COVID-19. Revista de la Facultad de Ciencias de la Salud. 2022; 25(1). DOI: <https://doi.org/10.29375/issn.0123-7047> .
13. Ruiz-Quilcat C, Aguirre Morales, Mezzich-Gálvez J. Equipos de protección personal en atención odontológica durante la COVID-19. Revisión de la literatura. Revista Estomatológica Herediana. 2022; 32(4). DOI: <https://doi.org/10.20453/reh.v32i4.4382>.
14. **Ncube R, Zondo RWD. Influence of self-motivation and intrinsic motivational factors for small and medium business growth: A South African case study. South African Journal of Economic and Management Sciences. 2018; 21(1). DOI: <http://dx.doi.org/10.4102/sajems.v21i1.1994>.**

personal asistencial. Así mismo, desde la academia promover investigaciones encaminadas a estudiar elementos que influyen en la motivación laboral, lo cual serviría como referencia para que las instituciones de salud de acuerdo con los resultados de esta investigación fortalezcan las condiciones de trabajo y favorezcan a que el personal de salud tenga un mejor desempeño en su ámbito laboral.

CONFLICTO DE INTERESES: Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

15. Tovmasyan , Minasyan. The Impact of Motivation on Work Efficiency for Both Employers and Employees also During COVID-19 Pandemic: Case Study from Armenia. *Business Ethics and Leadership*. 2020; 4(3). DOI: [https://doi.org/10.21272/bel.4\(3\).25-35.2020](https://doi.org/10.21272/bel.4(3).25-35.2020).
16. Merchán Morales A, Vera Alvarez AdR. Teorías de motivación y su relación en el ámbito laboral. *Revista de Investigación, Formación y Desarrollo*. 2022; 10(2). DOI: <https://doi.org/10.34070>.
17. Madero Gómez SM, Rodríguez Delgado R. Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *Ciencia UAT*. 2018; 95(107). DOI: <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014>
18. Marin Samanez S, Placencia Medina. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horiz. Med*. 2017; 17(4). DOI: <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>.
19. Hoai Thu, Wilson A, McDonald. Motivation or demotivation of health workers providing maternal health services in rural areas in Vietnam: findings from a mixed-methods study. *Human Resources for Health*. 2015; 13(91). DOI: <https://doi.org/10.1186/s12960-015-0092-5>.
20. Karimi Muthuri RND, Senkubuge F, Hongoro C. Determinants of Motivation among Healthcare Workers in the East African Community between 2009–2019: A Systematic Review. *Healthcare (Basel)*. 2020; 8(164). DOI: <https://doi.org/10.3390/healthcare8020164>.
21. Venegas Mera, Rodríguez Gamboa S, Abril Beltrán R, Calero Lozada G. Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*. 2022; 3(3). DOI: <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i3.390>.
22. Bayser. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud, Ciencia y Tecnología*. 2022; 2(12). DOI: <https://doi.org/10.56294/saludcyt202212>.
23. Brítez Silvero, Juan de la Cruz. La Ética en investigaciones humanas y el Comité de Ética. *Revista Virtual de la Sociedad Paraguaya de Medicina Interna*. 2016; 3 (1): 8-10. DOI: [https://doi.org/10.18004/rvspmi/2312-3893/2016.03\(01\)08-010](https://doi.org/10.18004/rvspmi/2312-3893/2016.03(01)08-010).
Romero Sacoto A, Mesa Cano IC, Estrella González MdlÁ, Ramírez Coronel AA. El equipo de protección personal para la atención al paciente con COVID-19: revisión sistemática. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*. 2021; 40(7). DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.5750008>.
- 24.
25. Raraz Vidal JG, Allpas Gómez HL, Torres Salome FK, Cabrera Patiño WM, Alcántara Leyva LM, Ramos Gómez RP. Condiciones laborales y equipos de protección personal contra el COVID-19 en personal de salud, Lima-Perú. *Rev. Fac. Med. Hum*. 2021; 21(2). DOI: <https://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3608>.
26. Mera Mamián, Delgado Noguera, Merchán Galvis, Cabra G, Calvache JA. Conocimientos y necesidades del personal de salud sobre elementos de protección personal durante la pandemia por COVID-19 en el Cauca. *Revista de la Facultad Ciencias de la Salud*. 2020; 22(1). DOI: <https://doi.org/10.47373/rfcs.2020.v22.1581>.
27. Malesza M. Factors informing healthcare workers' willingness to work during the COVID-19 pandemic. *medRxiv*. 2021; 3(21). DOI: <https://doi.org/10.1101/2021.03.21.21254048>.
28. Peraza de Aparicio CX. Salud laboral frente a la pandemia del COVID-19 en Ecuador. *MediSur*. 2020; 18(3). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000300507
29. Sany de Moura, dos Santos e Silva R, Martins Mendes, de Jesus Sousa A, de Carvalho Neto. Knowledge and use of personal protective equipment by nursing professionals during the Covid-19 pandemic. *Rev Esc Enferm USP*. 2021 sep.; 55. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/1980-220x-reeusp-2021-0125>.
30. Delgado Espinoza SK, Calvanapón Alva FA, Cárdenas Rodríguez K. El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*. 2020; 14(2). DOI: <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>.
31. Acosta Romo MF, Castro Bastidas DA, Bravo Riaño DF. Carga laboral en personal de salud asistencial y administrativo en una institución de II nivel en Colombia*. *Investigación en Enfermería: Imagen y Desarrollo*. 2022; 24. DOI: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.ie24.clps>.

32. Guzmán Narciso GA, Sánchez García, Waynner, Placencia Medina MD, Silva Valencia. Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología. Revista CEA. 2020; 6(12). DOI: <https://doi.org/10.22430/24223182.1543>.
33. Pizarro Ruz J, Fredes Collarte, Inostroza Peña, Torreblanca Urbina. Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. Revista Venezolana de Gerencia. 2019; 24(87). DOI: <https://doi.org/10.37960/revista.v24i87.24640>.
34. Lira CM. Nivel de satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería. Revista de Ciencias de la Salud más Vida. 2022; 4(4). DOI: <https://doi.org/10.47606/ACVEN/MV0179>.
35. Reyes Anacleto A, Salgado Guadarrama JD. Factores motivacionales en la satisfacción laboral en una empresa para la prevención de accidentes desde la perspectiva de Herzberg. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. 2021; 30. DOI: <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2782>.