



Universidad de Oviedo

Centro Internacional de Postgrado

Máster Universitario en Enfermería de Urgencias y Cuidados Críticos

**“Satisfacción laboral del personal de enfermería en el área de Urgencias del
Hospital Universitario Central de Asturias”**

María Méndez Blanco

Junio de 2014

Trabajo Fin De Máster



Universidad de Oviedo

Centro Internacional de Postgrado

Máster Universitario en Enfermería de Urgencias y Cuidados Críticos

**“Satisfacción laboral del personal de enfermería en el área de Urgencias del
Hospital Universitario Central de Asturias”**

Trabajo Fin De Máster

Autora: María Méndez Blanco

Tutora: Dra. Carmen Ana Valdés Sánchez

AGRADECIMIENTOS

A mi tutora Dña. Carmen Ana Valdés Sánchez por su ayuda y su apoyo durante toda la elaboración y desarrollo del proyecto.

Al personal de enfermería de urgencias del HUCA por su participación y colaboración, sin las que no habría sido posible realizar este estudio.

A mis compañeros/as de Máster, porque la unión hace la fuerza.

A todas esas personas que a diario me han dado su apoyo y amistad incondicionalmente.

| ÍNDICE | PÁG. |
|--|-------------|
| <u>1. MARCO TEÓRICO</u> | 8 |
| 1.1. EL CONCEPTO DE SATISFACCIÓN GENERAL | 8 |
| 1.2. VARIABLES Y FACTORES DETERMINANTES EN LA SATISFACCIÓN LABORAL | 10 |
| 1.2.1. Variables sociodemográficas | 10 |
| 1.2.2. Factores relacionados con el medio de trabajo y factores individuales | 12 |
| 1.3. LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL ÁMBITO SANITARIO | 14 |
| 1.4. LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL ÁREA DE ENFERMERÍA DE URGENCIAS | 18 |
| 1.5. JUSTIFICACIÓN | 21 |
| <u>2. HIPÓTESIS DE TRABAJO Y OBJETIVOS</u> | 22 |
| <u>3. MÉTODO</u> | 23 |
| 3.1. TIPO DE ESTUDIO | 23 |
| 3.2. CONTEXTO DEL ESTUDIO | 23 |
| 3.3. SUJETOS A ESTUDIO | 26 |
| 3.4. MATERIAL | 27 |

| | |
|---|----|
| 3.4.1. Instrumento de evaluación | 27 |
| 3.4.2. Variables a estudio | 30 |
| 3.4.3. Otros recursos | 33 |
| 3.5. PROCEDIMIENTO | 34 |
| 3.6. CONSIDERACIONES ÉTICAS | 35 |
| 3.7. TEMPORALIZACIÓN | 35 |
| 3.8. TRATAMIENTO ESTADÍSTICO DE LOS DATOS | 36 |
| <u>4. RESULTADOS</u> | 37 |
| 4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA MUESTRA | 37 |
| 4.2. ANÁLISIS DESCRIPTIVO EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS DEL ESTUDIO | 39 |
| <u>5. DISCUSIÓN</u> | 44 |
| 5.1. LIMITACIONES DEL ESTUDIO | 47 |
| <u>6. CONCLUSIONES</u> | 48 |
| <u>7. BIBLIOGRAFÍA</u> | 49 |
| <u>8. ANEXOS</u> | 57 |

1. MARCO TEÓRICO

1.1. EL CONCEPTO DE SATISFACCIÓN LABORAL

La satisfacción laboral es uno de los principales indicadores de calidad de vida en el trabajo y una de las variables de estudio de mayor interés en la investigación de teorías organizativas, según indican diversos autores (Fernández et al., 2011; Peya, 2008).

Ríos y Godoy (2008) distinguen tres escuelas dentro de la evolución histórica del concepto de satisfacción laboral. En primer lugar aparece la Escuela Físico-Económica que surge con Taylor (1911), que expone que la satisfacción laboral depende totalmente del salario percibido. En segundo lugar surge la Escuela Psicosociológica que se inicia con la investigación de Elton Mayo (1933), en ella se asocian causalmente la interacción del individuo con el grupo y la satisfacción laboral. Por último aparece la Escuela del desarrollo que nace con el estudio de Herzberg et al. (1959) y tiene como base la teoría de las necesidades de Maslow (1954), que agrupa las necesidades humanas como una jerarquía de cinco niveles: fisiológicas, de seguridad, de pertenencia, de autoestima y de autorrealización, siendo en esta última donde se incluye la satisfacción en el trabajo (Peya, 2008).

La teoría de las necesidades ha sido desarrollada también por otros investigadores en el ámbito laboral, entre ellas cabe destacar la Teoría Bifactorial de Herzberg (1959 citado en Peya, 2008; Castro, Padilla y Ramírez, 2009) en ella se establece que la persona posee dos grupos de necesidades en el entorno laboral: de motivación (el logro, el reconocimiento, la posibilidad de ascenso y la responsabilidad) y de higiene (el clima y la cultura organizacional, la supervisión, el salario o las condiciones laborales). Si se satisfacen las “necesidades higiénicas”, el trabajador no se siente insatisfecho pero

tampoco está satisfecho, de forma que sólo obtendría satisfacción cuando están cubiertas sus “necesidades de motivación”. Por otro lado, McClelland (1961) introduce en su teoría las características de la personalidad para ayudar a comprender la motivación en los ámbitos organizacionales, sostiene que los individuos poseen tres necesidades: de logro, que implica imposición de elevadas metas a alcanzar y deseo de excelencia; de poder, implica deseo de reconocimiento y prestigio; y por último de afiliación, supone la necesidad de formar parte de un grupo.

Por tanto, es difícil definir el concepto de satisfacción laboral debido a la existencia de un elevado número de variables y factores implicados. Numerosos autores, entre ellos Ríos y Godoy (2008); Benedito, Bonavia y Llinares (2008) recogen la definición de Locke (1986) según la cual la satisfacción laboral se entiende por "estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto". Más actualmente, este concepto se ha descrito por otros autores, como Blum y Naylor (1988 citado en Caballero, 2002; Castro et al., 2009) como el resultado de diversas actitudes que tienen relación con el trabajo y se refieren a factores específicos tales como el salario, la supervisión, la constancia del empleo, las condiciones de trabajo, las oportunidades de ascenso, el reconocimiento de la capacidad, la evaluación justa del trabajo, las relaciones sociales en el empleo, la resolución rápida de los motivos de queja, el tratamiento justo por los superiores y otros conceptos similares. Spector, Vázquez y de la Peña (2002 citado en Peña, 2008; Castro et al., 2009) define la satisfacción laboral como la actitud que refleja las percepciones de la persona respecto a su empleo. Además, Landy et al. (2005 citado en Castro et al., 2009) describen la satisfacción laboral como la actitud positiva que resulta de la valoración del trabajo.

1.2. VARIABLES Y FACTORES DETERMINANTES EN LA SATISFACCIÓN LABORAL

A la hora de analizar la satisfacción laboral se han de tener en cuenta variables sociodemográficas (género, edad, estado civil, nivel académico...) y factores relacionados con el medio laboral que van a determinar el grado de satisfacción de los trabajadores; estando en muchos casos interrelacionados entre sí.

1.2.1. Variables sociodemográficas

La mayoría de los estudios hacen referencia a la variable sexo en el análisis de la satisfacción laboral, encontrando diferencias significativas entre hombres y mujeres. Se han observado en varias investigaciones niveles de satisfacción laboral mayores en las mujeres (Sánchez, Fuentes y Artacho, 2007; Álvarez, 2004; Pérez-Ciordia et al., 2013). Sin embargo, no todos los estudios concuerdan con ello, Gamero (2004) considera la variable género irrelevante al controlar una serie de aspectos relacionados con el medio laboral como son el sector de la actividad, la carga física de trabajo o el estrés; considerando no obstante, que en sectores de actividad masculinizados como el financiero, las mujeres están menos satisfechas, ocurriendo lo contrario en el sector primario y sanitario.

Otras diferencias significativas se encuentran en la valoración por género de los factores relacionados con el ámbito de trabajo; en las mujeres las relaciones interpersonales y el interés por el empleo aumentan el nivel de satisfacción laboral mientras que lo disminuyen el estrés y el esfuerzo físico). Por otro lado, en los hombres la satisfacción mejora con la estabilidad y la posibilidad de ascenso y disminuye con la dureza física y las horas de trabajo (Gamero, 2004).

Existe otro factor relacionado con la variable sexo que es el nivel de satisfacción familiar, observándose que en el sexo femenino si hay satisfacción en el ámbito familiar también la habrá a nivel laboral. No obstante, la existencia de hijos en el núcleo familiar se relaciona con una menor satisfacción en el trabajo, ocurriendo lo contrario en las familias sin hijos (Sánchez y Quiroga, 1995). Cabe destacar, que la sobrecarga de roles que implica la dificultad para compatibilizar la vida familiar y laboral conlleva una percepción negativa de las condiciones de trabajo y se asocia a una menor satisfacción con el empleo (Bleda y Martínez, 2002; Serrano et al., 2006).

Otra variable a tener en cuenta a la hora de analizar la satisfacción laboral es la edad. Es común para ambos géneros la relación negativa entre edad y satisfacción, disminuyendo la satisfacción en el trabajo a mayor edad (Sánchez y Quiroga, 1995; Sobrequés et al., 2003; Gamero, 2004).

El grado académico es otra variable a estudiar, aunque se ha de señalar que no existe una congruencia en cuanto a su efecto sobre la satisfacción laboral. Se ha observado un nivel de satisfacción mayor en trabajadores con un nivel académico superior (Lerin et al., 2007; Fernández et al., 2011; Benedicto, 2013); contrariamente, los estudios que introducen la variable sexo obtienen resultados diferentes, observándose que tanto los hombres como las mujeres con un nivel educativo alto se muestran menos satisfechos laboralmente, en éstas últimas este hecho se atribuye a su acceso a empleos para los que están sobrecualificadas (Sánchez et al., 2007).

En cuanto al estado civil, las mujeres casadas muestran mayor satisfacción en el trabajo, contrariamente a los hombres; aunque se ha de señalar que estos valores no son de relevancia significativa en la determinación del grado de satisfacción laboral (Sánchez,

Fuentes y Artacho, 2007).

1.2.2. Factores relacionados con el medio de trabajo y factores individuales

Dentro del medio laboral los factores de mayor relevancia positiva en la determinación de la satisfacción laboral son: las buenas relaciones interpersonales tanto con superiores como entre compañeros (Gamero, 2004; Álvarez, 2004; Madero, 2012; Pérez-Ciordia et al., 2013; Yañez, Arenas y Ripoll, 2010); el interés que supone el empleo (Gamero, 2004; Álvarez, 2004); la percepción del superior como líder y la confianza en él (Omar, 2011; Pérez-Ciordia et al., 2013); el compromiso con la organización (Mañas et al., 2007); la empleabilidad e iniciativa personal (Lerin et al. 2007); la posibilidad de compaginar trabajo y vida familiar o personal (Gamero, 2004; Mañas et al., 2007); la adecuación y recompensa salarial (Álvarez, 2004; Gamero, 2004); la buena percepción de la salud (Benedicto, 2013) y la independencia en las actividades laborales (Álvarez, 2004). Los factores asociados con menor satisfacción laboral son: la mayor antigüedad en el empleo (Benedicto, 2013) y el cansancio, estrés y horas de trabajo (Álvarez, 2004). Existen discrepancias en referencia a la influencia de la estabilidad en el empleo, aspecto que se asocia a menor grado de satisfacción según Benedicto (2013) y sin embargo, se considera un factor que predice mayor satisfacción laboral según autores como Gamero (2004).

Como factor importante a nivel individual cabe destacar el sistema de valores de la persona, se observa que la posesión de conformidad, benevolencia y autodirección como principales valores se relacionan con una satisfacción laboral mayor y los valores igualdad y libertad se asocian a menores niveles de satisfacción (Benedicto, Bonavia y Llinares, 2008). Se ha de señalar que el deseo de la persona en términos de autoestima y

realización implica necesidad de crecimiento, de forma que los empleados con una necesidad de crecimiento mayor van a responder positivamente cuando sus empleos incluyan las dimensiones fundamentales como son la autonomía, la significación de la tarea y la adquisición de conocimientos (Robbins y Coulter, 2000 citado en Bonillo y Nieto, 2002).

1.3. LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL ÁMBITO SANITARIO

La satisfacción laboral es un concepto que se ha estudiado en diferentes áreas de la actividad laboral, por ejemplo se ha visto que en el sector hostelero la mayoría de los empleados se encuentran satisfechos o muy satisfechos a nivel laboral (González, Sánchez y López, 2011). En el ámbito de la enseñanza, los profesores muestran una satisfacción laboral elevada relacionada con factores individuales, de la tarea y condiciones de trabajo (De Frutos et al., 2007). Diversos estudios han señalado que los trabajadores que mantienen una relación directa con el público, como ocurre en el ámbito sanitario presentan mayor riesgo de insatisfacción laboral (Pérez-Ciordia et al., 2013).

Centrándonos en el contexto sanitario la satisfacción del profesional destaca como factor determinante en la calidad asistencial. Por ello, son numerosos los estudios que se realizan para evaluar dicha satisfacción interpretándose los resultados obtenidos como un indicador del grado de calidad de los servicios prestados (Ríos y Godoy, 2008; Islas et al., 2009; Vera-Remartínez et al., 2009). Se ha de señalar que estos trabajadores muestran una satisfacción media, en comparación con otros sectores mencionados anteriormente.

En relación a las variables sociodemográficas, se observa que a mayor edad el grado de satisfacción de los profesionales de la salud es menor, como se ha mencionado anteriormente (Sobrequés et al., 2003). Dentro del colectivo sanitario los factores más valorados y determinantes de la satisfacción laboral son: la competencia profesional (Fernández et al., 2000; Pérez-Ciordia et al., 2013); las relaciones interpersonales en el equipo (Yañez et al., 2010; Pérez-Ciordia et al., 2013) y la autonomía laboral (Pérez-Ciordia et al., 2013). Los factores asociados a menor satisfacción son: la tensión y carga de trabajo

(Fernández et al., 2000; Pérez-Ciordia, 2013); la promoción profesional (Fernández et al., 2000) y el salario (Pérez-Ciordia, 2013).

Respecto al personal médico el 37,20% presenta un nivel de satisfacción laboral alta, un 51,16% media y un 11,62% baja (Islas et al., 2009). Los valores de satisfacción que se obtienen son intermedios con puntuaciones de 6,53 puntos sobre 10 (Pérez-Ciordia et al., 2013) o de 3,08 sobre 5 (Fernández et al., 2000). Varios estudios apuntan que la satisfacción en este colectivo está determinada por las relaciones del equipo, por encima de aspectos como la carga burocrática, la autonomía, la presión del tiempo o la remuneración (Islas et al., 2009; Bobbio y Ramos, 2010).

En el personal del sector salud no perteneciente a los colectivos facultativo y de la enfermería (administrativos, celadores, conductores, personal de limpieza, mantenimiento y vigilantes) aunque se obtienen niveles de satisfacción medios éstos son más bajos que los del resto de profesionales del área sanitaria, quizás es debido a que muchos de ellos tienen un nivel formativo superior al que necesitan para el empleo que desempeñan y sus salarios son más bajos. En este colectivo se relacionan mayores niveles de satisfacción laboral con factores como la remuneración y la confianza en los superiores (Bobbio y Ramos, 2010; Yañez et al., 2010) y el factor peor valorado es la elevada carga de trabajo (Fernández et al., 2000).

La satisfacción laboral del personal de enfermería obtiene también niveles medios de satisfacción, aunque superiores al resto de personal sanitario, con puntuaciones de 3,20 sobre 5 (Fernández et al., 2000) y de 7,02 sobre 10 (Pérez-Ciordia et al., 2013). Cabe destacar que se observan diferencias entre los distintos servicios o unidades (medio

extrahospitalario, atención primaria, ámbito hospitalario, servicios especializados) de las que se hablará a continuación.

En el medio extrahospitalario, como es el caso de la enfermería penitenciaria los niveles de satisfacción laboral son medios pero inferiores respecto al área hospitalaria o de atención primaria. Además, el grado de satisfacción es menor conforme aumenta la edad y se asocia a la imposibilidad de promoción profesional (Vera-Remartínez et al., 2009).

Varios estudios muestran niveles de satisfacción laboral moderados también en el personal de enfermería de atención primaria, pero mayores respecto al ámbito hospitalario (Cañas et al., 1994).

En el medio hospitalario, los resultados indican un grado medio de satisfacción laboral siendo los factores más valorados: el estatus profesional, la interacción con compañeros y la autonomía (Bjørk et al., 2007); también existen otros factores de influencia positiva como son: la interacción en el equipo y promoción profesional (Fernández et al., 2000; Bobbio y Ramos, 2010; Yañez et al., 2010; Pérez-Ciordia et al., 2013).

En servicios especializados, como el área de cuidados paliativos una mayoría de las enfermeras se muestran satisfechas con su empleo mostrando una percepción positiva. Destacan como predictores de satisfacción laboral: la interacción con el equipo, la calidad en la supervisión, la autonomía y el desafío del trabajo (Head, Washington y Myers, 2013).

En el área de urgencias extrahospitalarias (SAMU), los resultados indican una satisfacción moderada-alta con una puntuación media de 7,70 sobre 10, observándose

una relación directa con la satisfacción a nivel personal, en la que se obtiene una media similar (7,89 sobre 10). En esta área se asocia a mayor grado de satisfacción del personal las actividades del trabajo relacionadas con la atención directa al paciente; por otro lado se asocia a insatisfacción la falta de posibilidades de promoción profesional y la remuneración (Sarrella y Paravic, 2002).

1.4. LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL ÁREA DE ENFERMERÍA DE URGENCIAS

Hasta ahora se han expuesto diversas investigaciones sobre satisfacción laboral, en el ámbito del personal sanitario en general y después en el personal de la enfermería. A continuación se hablará de satisfacción laboral enfermera en el área de urgencias. En este ámbito, se encuentra que un alto porcentaje del colectivo presenta satisfacción laboral moderada, con unas puntuaciones medias de 3,42 y 3,49 sobre 5 (Ríos y Godoy, 2008; Juárez, 2007).

En relación a las variables sociodemográficas, dentro del área de enfermería de urgencias, se han visto diferencias significativas en relación al género, observándose una mayor satisfacción laboral en las mujeres. En lo que respecta a la edad, los estudios muestran que a mayor edad del profesional menor es la satisfacción laboral (Juárez, 2007; Ríos y Godoy, 2008).

En cuanto al nivel académico existen discrepancias en los estudios. La investigación de Fernández et al. (1995) realizada en atención especializada, muestra una mayor satisfacción en auxiliares de enfermería (3,50 sobre 5) respecto a las enfermeras (2,68 sobre 5). Por el contrario, Juárez (2007) encuentra valores medios similares en ambos colectivos; e incluso una mayor motivación laboral en las enfermeras respecto a las auxiliares de enfermería.

El estado civil es otra variable sociodemográfica a valorar en el análisis de la satisfacción laboral. Se ha visto que los profesionales de la enfermería de urgencias divorciados están menos satisfechos con el empleo y por el contrario los trabajadores

viudos son los que se muestran más satisfechos laboralmente, aunque estos resultados no implican una asociación significativa (Juárez, 2007).

Además de las variables sociodemográficas, también hay que señalar factores del ámbito laboral relacionados con la satisfacción en enfermería de urgencias; cabe mencionar entre ellos: las relaciones interpersonales con los compañeros, la satisfacción relacionada con el puesto de trabajo y la sensación de competencia profesional como factores muy valorados, mientras que la dimensión del reconocimiento profesional y la tensión laboral se relacionan con la aparición de insatisfacción (Juárez, 2007; Ríos y Godoy, 2008); resultados que coinciden con los obtenidos en estudios realizados con personal sanitario general (Fernández et al., 2000; Bjørk et al., 2007, Yañez et al., 2010; Bobbio y Ramos, 2010; Pérez-Ciordia et al., 2013).

El estrés asistencial que aparece frecuentemente en el personal de enfermería de urgencias (Novoa et al., 2005), genera actitudes negativas hacia el trabajo (Serrano et al., 2008) y puede derivar en el síndrome de Bourn-out; no hay que olvidar que existe una relación significativa, negativa y bidireccional entre éste y la satisfacción laboral (Figuereido-Ferraz et al., 2012). Cabe destacar que el síndrome de estar quemado aparece con mayor frecuencia en servicios especializados en los que los trabajadores dedican la mayor parte de su jornada laboral a atender a un elevado número de pacientes, como es el caso del área de urgencias (Miret y Martínez, 2010).

En relación a la experiencia profesional se ha encontrado que los trabajadores con menos años trabajados refieren mayor grado de satisfacción (Juárez, 2007; Ríos y Godoy, 2008). Esto coincide con datos expuestos anteriormente, según los cuales, los empleados con antigüedad laboral más extensa se muestran más insatisfechos (Gamero, 2004;

Benedicto, 2013).

El tipo de contrato es otra variable a tener en cuenta, existen discrepancias en cuánto a su influencia en la satisfacción laboral; aunque los valores obtenidos son medios (Juárez, 2007), se ha visto que los profesionales fijos se muestran más satisfechos en el trabajo respecto a interinos y eventuales (Ríos y Godoy, 2008). No obstante, también se ha observado que el contrato fijo se relaciona con una mayor antigüedad laboral y ésta a su vez con insatisfacción (Benedicto, 2013); por tanto los resultados no son concluyentes.

El nivel de autonomía e independencia en el puesto de trabajo es otro factor a tener en cuenta, ya que muestra una relación directa y positiva con la satisfacción laboral (Juárez, 2007; Peya, 2008, Bjørk et al., 2007). Además, de éste cabe destacar otros como son: las condiciones laborales, el respeto y reconocimiento, la plantilla adecuada, el sueldo, el compromiso con la organización, la implicación y oportunidad de desarrollo profesional (Peya, 2008; Bjørk, 2007).

1.5. JUSTIFICACIÓN

La actividad del personal de enfermería conlleva un compromiso e interacción directa con las personas, que junto a otros factores puedan llevar a experimentar estrés que conduce al desgaste profesional. Una de las áreas en las que se da con mayor frecuencia ese desgaste son los servicios de urgencias (Serrano et al., 2008). En estas unidades como se ha demostrado a través de estudios se obtienen resultados medios de satisfacción laboral, pero menores en comparación con otros servicios especializados (Novoa et al., 2005; Hooper et al., 2010).

Como se ha mencionado anteriormente, la satisfacción laboral en el medio sanitario es un indicador fundamental de calidad asistencial (Ríos y Godoy, 2008; Islas et al., 2009; Vera-Remartínez et al., 2009). Por ello son numerosos los estudios sobre satisfacción laboral en el ámbito sanitario, sin embargo pocos analizan la satisfacción del personal de la enfermería de urgencias. Tras conocer que existe una tasa de satisfacción menor en estas unidades y la relevancia que implica para la calidad de los servicios prestados, surge la necesidad de conocer los niveles de satisfacción laboral en el personal de enfermería de urgencias y los factores que la determinan.

En este estudio se pretende conocer el grado de satisfacción laboral del personal enfermería de urgencias (enfermeros/as y auxiliares de enfermería) en el Hospital Universitario Central de Asturias (HUCA) con el fin de plantear acciones de mejora que impliquen el aumento de la satisfacción de estos profesionales y una mayor calidad asistencial.

2. HIPÓTESIS DE TRABAJO Y OBJETIVOS

Los profesionales de enfermería (enfermeros/as y auxiliares) que trabajan en el área de urgencias del HUCA presentarán un nivel medio de satisfacción laboral.

OBJETIVO GENERAL

-Analizar el nivel de satisfacción laboral de enfermeros/as y auxiliares de enfermería que trabajan en el área de urgencias del HUCA, así como determinar la influencia de las variables sociodemográficas y laborales estudiadas en dicho nivel de satisfacción.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

-Estudiar el nivel de satisfacción laboral de enfermeros/as y auxiliares de enfermería del área de urgencias y determinar si existen diferencias significativas en función de la categoría profesional.

-Analizar la influencia de las variables sociodemográficas (edad, sexo, estado civil, existencia y número de hijos) en el nivel de satisfacción laboral.

-Determinar la relación entre las variables laborales (tipo de contrato, formación específica en urgencias y antigüedad laboral) y el nivel de satisfacción laboral.

3. MÉTODO

3.1. TIPO DE ESTUDIO

Se realiza un estudio observacional, descriptivo y transversal.

3.2. CONTEXTO DEL ESTUDIO

El estudio se realiza en el servicio de urgencias del HUCA, que se encuentra dividido actualmente en 3 áreas: urgencias pediátricas y ginecológicas (ambas situadas en el Hospital Materno Infantil) y urgencias generales (Hospital Nuestra Señora de Covadonga). Según la memoria anual hospitalaria, se atendieron 140.104 pacientes en esta área en el año 2012; de ellos 96.305 pacientes fueron atendidos en el servicio de Urgencias Generales.

El personal de enfermería objeto del estudio realiza turnos laborales rotatorios, que incluyen el turno de mañana de 08:00 a 15:00, el turno de tarde de 15:00 a 22:00 y el turno de noche de 22:00 a 08:00. Además, en las horas de mayor afluencia de pacientes existe un refuerzo de personal con un turno deslizante. En general la distribución del trabajo se realiza en ciclos rotatorios: dos turnos de mañana, dos turnos de tarde, dos turnos de noche y tres días de descanso; cada ciclo consta de nueve días y cada dos de ellos los profesionales cambian de área.

El área de Urgencias Generales del HUCA consta de varias secciones que se exponen a continuación:

Triage. Constituye el primer contacto del paciente con personal sanitario y en ella se clasifica teniendo en cuenta la gravedad y la necesidad de atención urgente dependiendo de la situación clínica. Tras realizar la valoración enfermera, se asigna un código de color que remite al paciente al área de atención que le corresponda. Hay 2 salas de triage, la sala 1 abierta las 24 horas todos los días y la sala 2 abierta de 10:30 a 21 de lunes a sábado y los domingos las 24 horas.

AS1 Y AS2. Situadas en la zona central del servicio, en ellas se atiende a los pacientes más graves que precisan monitorización y vigilancia estrecha de sus constantes vitales. Consta de 2 áreas (AS1 Y AS2), en cada área hay cinco boxes individuales y una sala de críticos en la que se ubica a los pacientes de mayor gravedad.

AU1 Y AU2. Se ubica en esta zona a los pacientes con un nivel de gravedad medio, se conoce como área de corta estancia. Consta de 2 áreas (AU1 Y AU2), en ambas hay varios sillones y boxes en los que se ubica a los pacientes más graves o que precisen estar encamados.

Consultas. En esta zona son atendidos los pacientes con un cuadro clínico leve o que no precisan atención urgente. Consta de nueve salas: cuatro consultas para la exploración y valoración médica general; una sala para la administración de tratamientos, una sala para los pacientes procedentes de prisión o que precisan custodia por las fuerzas de seguridad, una sala especial para pacientes psiquiátricos, una consulta específica para las especialidades de oftalmología y maxilofacial y una sala de espera.

Traumatología. Se atiende a pacientes con traumatismos y a pacientes que precisan atención especializada por el servicio de cirugía plástica. En esta área hay una sala de espera, varias consultas para la exploración y colocación de yesos, dos salas de cirugía menor para la realización de suturas y curas y una sala con tres boxes para los pacientes que precisen.

Unidad de observación. En esta área se ubica a los pacientes que precisan observación unas horas (hasta 48 horas) y vigilancia de su evolución, realización de pruebas diagnósticas o están pendientes de ingreso en alguna planta o incluso en otro hospital de la red asistencial.

3.3. SUJETOS A ESTUDIO

La muestra está constituida por el total del personal de enfermería que trabaja en el área de urgencias del HUCA. La población de referencia consta de 92 trabajadores; 38 auxiliares de enfermería y 54 enfermeras.

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión:

- Enfermeras y auxiliares de enfermería que trabajen en el momento del estudio en el servicio de urgencias del HUCA.
- Trabajadores que acepten la participación en el estudio y firmen el consentimiento informado (ver anexo 1).

Criterios de exclusión:

- Personal que no cumpla los criterios de inclusión.
- Personal de enfermería que rellene los cuestionarios de recogida de datos de forma incompleta o errónea.

3.4. MATERIAL

3.4.1. Instrumento de evaluación

La recogida de datos se llevó a cabo con un cuestionario dividido en dos partes. La primera parte constaba de preguntas referidas a datos sociodemográficos (edad, sexo, estado civil, existencia y número de hijos) y laborales (grado profesional, tipo de contrato, formación específica en urgencias y antigüedad en el servicio) (ver anexo 2). La segunda parte evaluaba la satisfacción laboral, se utilizó el cuestionario validado de Font Roja y adaptado por Aranaz y Mira (1988) (ver anexo 3), éste consta de 24 apartados agrupados en 9 factores que intentan explorar todas las áreas definidas como componentes de la satisfacción laboral:

-Factor 1: "Satisfacción en el trabajo". Incluye los ítems 7, 10,11 y 16. A mayor puntuación obtenida mayor es la satisfacción laboral.

-Factor 2: "Tensión relacionada con el trabajo". Incluye los ítems 2, 3, 4 y 5. A mayor puntuación obtenida mayor es la tensión en el trabajo.

-Factor 3: "Competencia profesional". Incluye los ítems 22, 23 y 24. A menor puntuación obtenida mayor es la percepción de competencia profesional.

-Factor 4: "Presión en el trabajo". Incluye los ítems 18 y 20. . A mayor puntuación obtenida mayor es la presión del profesional en el medio laboral.

-Factor 5: "Promoción profesional". Incluye los ítems 9, 12 y 17. A mayor puntuación obtenida el trabajador percibe mayores posibilidades de promoción profesional y reconocimiento.

-Factor 6: "Relación interpersonal con sus superiores". Incluye los ítems 13 y 19.

Puntuaciones altas implican una buena relación del empleado con sus superiores.

-Factor 7: "Relación interpersonal con sus compañeros". Incluye el ítem 14.

Puntuaciones altas denotan una buena relación con los compañeros de trabajo.

-Factor 8: "Características extrínsecas del estatus". Incluye los ítems 8 y 15. A

mayores puntuaciones obtenidas mejor valoración hace el trabajador de su estatus profesional.

-Factor 9: "Monotonía laboral". Incluye los ítems 1 y 21. Puntuaciones altas indican

la existencia de monotonía en el medio laboral.

Las respuestas que se ofrecen al conjunto de preguntas de cada factor siguen una escala de Likert de 1 a 5 (muy en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, muy de acuerdo). La puntuación obtenida en cada factor será el equivalente a la suma simple de las puntuaciones de los apartados que lo componen, dividido por el número de apartados; cada uno de uno de ellos tiene valores que oscilan del 1 al 5, teniendo en cuenta que algunos ítems (8, 9, 10 y 11) se valoran de forma inversa. La satisfacción media global se obtiene por recuento de los 24 ítems y su posterior media aritmética. Se ha de mencionar que este cuestionario carece de baremos de puntuaciones de referencia, por lo que la interpretación de los resultados se realiza teniendo en cuenta los datos aportados por la bibliografía revisada. Las preguntas correspondientes a cada uno de los factores pueden verse en la tabla 1.

TABLA 1. DESCRIPCIÓN POR FACTORES DEL CUESTIONARIO FONT ROJA (1988)

| FACTORES | ÍTEMS |
|---|---|
| <p>FACTOR 1: SATISFACCIÓN LABORAL</p> | <p>- "En mi trabajo me encuentro muy satisfecho" - "Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo" - "Tengo la sensación de que lo que hago no vale la pena" - "Estoy convencido de que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación"</p> |
| <p>FACTOR 2: TENSIÓN RELACIONADA CON EL TRABAJO</p> | <p>- "Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital" - "Al final de la jornada laboral me suelo encontrar muy cansado" - "Con frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con el trabajo" - "Muy pocas veces me he visto obligado a emplear a tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo" - "Pocas veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo, salud o sueño"</p> |
| <p>FACTOR 3: COMPETENCIA PROFESIONAL</p> | <p>- "Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo" - "Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para realizar mi trabajo tan bien como sería deseable" - "Con frecuencia la competitividad en el trabajo me causa estrés o tensión"</p> |
| <p>FACTOR 4: PRESIÓN EN EL TRABAJO</p> | <p>- "Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo" - "Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer"</p> |
| <p>FACTOR 5: PROMOCIÓN PROFESIONAL</p> | <p>- "Tengo poca oportunidad para aprender a hacer cosas nuevas" - "Generalmente el reconocimiento que tengo por mi trabajo es muy reconfortante" - "Tengo muchas posibilidades de promoción profesional"</p> |
| <p>FACTOR 6: RELACIÓN INTERPERSONAL CON LOS SUPERIORES</p> | <p>- "La relación con mis superior/es muy cordial" - "Estoy seguro de conocer lo que se espera de mí en el trabajo, por parte de mis superiores"</p> |
| <p>FACTOR 7: RELACIÓN INTERPERSONAL CON LOS COMPAÑEROS</p> | <p>- "La relación con mis compañeros/as es muy cordial"</p> |
| <p>FACTOR 8: ESTATUS PROFESIONAL</p> | <p>- "Para organizar el trabajo que realizo, tengo poca independencia" - "El sueldo que percibo es muy adecuado"</p> |
| <p>FACTOR 9: MONOTONÍA LABORAL</p> | <p>- "Mi actual trabajo en el hospital es el mismo todos los días, no varía nunca" - "Los problemas personales de mis compañeros habitualmente me suelen afectar"</p> |

3.4.2. Variables a estudio

A continuación se recogen la definición y forma de medida de las variables sociodemográficas a estudio:

-Edad: se refiere a la edad del profesional en el momento del estudio, medida en años completos. Variable cuantitativa, con valores de 18 a 65 años.

-Sexo: variable cualitativa nominal dicotómica, dos categorías (hombre/mujer).

-Estado civil: se define como la situación personal determinada por relaciones familiares o conyugales. Variable cualitativa politómica, medido a través de cinco categorías (soltero/a, separado/a, casado/a, viudo/a, otros).

-Hijos: existencia de hijos en el núcleo familiar. Variable cualitativa nominal dicotómica (si/no).

-Número de hijos: variable cuantitativa, medido en escala numérica.

Se exponen además la definición y forma de medida de las variables estudiadas en relación al ámbito laboral:

-Situación laboral: se entiende como el tipo de contrato del profesional. Variable cualitativa nominal, medido en tres categorías (interino, temporal, fijo).

-Grado profesional: se refiere a la categoría profesional. Variable cualitativa nominal, medido en dos categorías (enfermero/a, auxiliar de enfermería).

-Formación específica en urgencias: se refiere a cursos (postgrado, perfil...) de formación en urgencias. Variable cualitativa nominal, dos categorías (si/no).

-**Número de años trabajados en el servicio**: antigüedad laboral en el servicio de urgencias. Variable cuantitativa, medido en años completos.

-**Satisfacción media global**: estado emocional resultante de la percepción subjetiva del trabajo.). Variable cualitativa ordinal politómica, medida a través de 5 categorías (muy de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo, ni en desacuerdo, en desacuerdo y muy en desacuerdo).

-**"Satisfacción en el trabajo"**. Se refiere a que el trabajador se encuentra satisfecho, se siente útil y obtiene reconocimiento. Variable cualitativa ordinal politómica, medida a través de 5 categorías (muy de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo, ni en desacuerdo, en desacuerdo y muy en desacuerdo).

-**"Tensión relacionada con el trabajo"**. Relacionado con el cansancio tras la jornada laboral, la responsabilidad percibida y el estrés laboral. Variable cualitativa ordinal politómica, medida a través de 5 categorías (muy de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo, ni en desacuerdo, en desacuerdo y muy en desacuerdo).

-**"Competencia profesional"**. Grado en que cree que su preparación profesional coincide con las exigencias de su puesto de trabajo. Variable cualitativa ordinal politómica, medida a través de 5 categorías (muy de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo, ni en desacuerdo, en desacuerdo y muy en desacuerdo).

-**"Presión en el trabajo"**. Expresa la medida en que el individuo percibe la carga de trabajo. Variable cualitativa ordinal politómica, medida a través de 5 categorías (muy de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo, ni en desacuerdo, en desacuerdo y muy en desacuerdo).

-"**Promoción profesional**". Hace referencia a la valoración del trabajador de sus posibilidades de mejora a nivel profesional y de reconocimiento. Variable cualitativa ordinal politómica, medida a través de 5 categorías (muy de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo, ni en desacuerdo, en desacuerdo y muy en desacuerdo).

-"**Relación interpersonal con sus superiores**". Implica como son las relaciones entre los profesionales y sus superiores. Variable cualitativa ordinal politómica, medida a través de 5 categorías (muy de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo, ni en desacuerdo, en desacuerdo y muy en desacuerdo).

-"**Relación interpersonal con sus compañeros**". Hace referencia a las relaciones existentes entre los miembros del equipo de trabajo. Variable cualitativa ordinal politómica, medida a través de 5 categorías (muy de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo, ni en desacuerdo, en desacuerdo y muy en desacuerdo).

-"**Características extrínsecas del estatus**". Grado en que se le reconoce al empleado un estatus concreto, tanto a nivel retributivo como a nivel de independencia y desempeño del puesto de trabajo. Variable cualitativa ordinal politómica, medida a través de 5 categorías (muy de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo, ni en desacuerdo, en desacuerdo y muy en desacuerdo).

-"**Monotonía laboral**". Percepción del trabajador de rutina en las relaciones con los compañeros y la escasa variedad del trabajo. Variable cualitativa ordinal politómica, medida a través de 5 categorías (muy de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo, ni en desacuerdo, en desacuerdo y muy en desacuerdo).

3.4.3. Otros recursos

-Materiales. Se contó con la sala de estar del personal de urgencias para la recogida de sobres con cuestionarios. Material de oficina: papel, fotocopias, carpetas, clips y sobres, cuyo coste corrió a cargo de la investigadora principal.

-Técnicos. Medios técnicos como ordenador, impresora, acceso a internet, bases de datos y programas informáticos.

3.5. PROCEDIMIENTO

Para realizar el estudio se ha solicitado permiso tanto al Comité Ético de Investigación Clínica Regional del Principado de Asturias (ver anexo 4) como a la Dirección de Enfermería del área IV (ver anexo 5). El estudio se desarrolla en el servicio de Urgencias del Hospital Universitario Central de Asturias, una vez aprobados ambos permisos.

Una vez realizada la revisión bibliográfica a través de bases de datos (Cochrane, WOS, Medline, Dialnet...) se preparó el cuestionario que se administró a los sujetos del estudio y se elaboró una hoja de recogida de datos sociodemográficos y laborales, añadiéndose posteriormente el cuestionario Font Roja (1988) para evaluar la satisfacción laboral.

Posteriormente, se informó a la supervisora del servicio de urgencias de la realización del estudio y se solicitó la colaboración del personal de enfermería informándoles previamente sobre los objetivos del estudio. Para la recogida de datos se acudió al servicio de urgencias de lunes a viernes durante los meses de Marzo y Abril del 2014, en horario de 14:30 a 15:00 en el turno de mañanas, y de 18:00 a 19:00 en el turno de tardes. Se contactó individualmente con la población total de la muestra, que consta de 92 trabajadores. Los cuestionarios se entregan personalmente a cada profesional del servicio tras ser informados de que su participación es de carácter voluntario y se recogen individualmente por la investigadora en un sobre cerrado. Todos los datos recogidos se tratan de forma anónima y confidencial. En total se recogen 68 cuestionarios cumplimentados, que supone un porcentaje de respuesta del 73,91 % del total.

3.6. CONSIDERACIONES ÉTICAS

En cuanto a la confidencialidad y tratamiento de los datos recogidos se han seguido los preceptos de la Declaración de Helsinki. Los resultados de este estudio podrán ser remitidos a publicaciones científicas para su difusión, pero no se transmitirá ningún dato que pueda llevar a la identificación de los participantes. El tratamiento, comunicación y cesión de los datos se hará conforme a lo dispuesto por la *Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre*, de protección de datos de carácter personal.

3.7. TEMPORALIZACIÓN

El trabajo de investigación se llevará a cabo entre los meses de Diciembre del 2013 y Junio del 2014. Se exponen a continuación las tareas por orden cronológico (ver tabla 2).

TABLA 2. DESCRIPCIÓN DE TAREAS REALIZADAS. CRONOGRAMA

| TAREAS | DICIEMBRE | ENERO | FEBRERO | MARZO | ABRIL | MAYO | JUNIO |
|---------------------------|-----------|-------|---------|-------|-------|------|-------|
| BÚSQUEDA BIBLIOGRÁFICA | ■ | ■ | ■ | ■ | | | |
| OBJETIVOS Y DISEÑO | | | ■ | ■ | | | |
| RECOGIDA DE DATOS | | | | ■ | ■ | | |
| TRATAMIENTO DE DATOS | | | | | ■ | ■ | |
| RESULTADOS Y CONCLUSIONES | | | | | | | ■ |

3.8. TRATAMIENTO ESTADÍSTICO DE LOS DATOS

Para el análisis estadístico se elabora una base de datos utilizando el programa estadístico SPSS en su versión 19.0 para Windows.

-Estadística descriptiva: para realizar la descripción de la muestra se emplea la media, desviación típica, mínimos y máximos en el análisis de las variables cuantitativas, y se utilizan frecuencias totales y porcentajes en la descripción de las variables cualitativas.

-Relación de variables: una vez comprobado que los datos son paramétricos; para comparar variables cuantitativas entre sí se emplea el Coeficiente de Correlación Pearson; para comparar una variable cuantitativa con una variable cualitativa dicotómica (sexo, grado profesional, formación específica en urgencias) se utiliza la prueba T de Student para muestras independientes; y por último, al comparar una variable cuantitativa con una variable cualitativa politómica (estado civil, tipo de contrato) se emplea la prueba ANOVA. Se usa también la prueba del estadístico de Levene para analizar la homogeneidad de varianzas y la prueba POST-HOC de Tukey.

-Significación estadística: con valores de “p” menores de 0,05 se acepta la significación estadística.

4. RESULTADOS

Se realiza el estudio con 68 personas, lo que supone un 73,9% del total; tras haber contactado individualmente con cada profesional se asume que el 26,1% ha decidido no participar en el estudio.

4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA MUESTRA

Se describe a continuación la muestra en relación a las variables sociodemográficas estudiadas:

Edad: la media de edad se sitúa en 41,83 años, con una desviación típica de 8,96, valor mínimo de 28 y valor máximo de 61.

Sexo: la distribución por sexos es de 4 hombres (5,9%) y 64 mujeres (94,1%).

Estado civil: el 52,9% de los profesionales están casados, el 33,8% solteros, el 10,3% separados y un 3% viven en pareja. Las frecuencias y porcentajes de esta variable pueden verse en la *tabla 3*.

TABLA 3. DATOS DE FRECUENCIAS Y PORCENTAJES DE LA VARIABLE ESTADO CIVIL

| | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| SOLTERO/A | 23 | 33,8% |
| SEPARADO/A | 7 | 10,3% |
| CASADO/A | 36 | 52,9% |
| VIUDO/A | 0 | 0% |
| OTROS (PAREJA DE HECHO) | 2 | 3% |

Número de hijos: el 42,6% (n=29) de los profesionales encuestados no tienen hijos, mientras que el 57,4% (n=39) si afirman tenerlos, de estos últimos, un 38,2% (n=26) tienen 1 hijo y un 19,1% (n=13) tienen 2 hijos.

Grado profesional: del total de la muestra un 64,71% (n=44) son enfermeros/as y el 35,29% (n=24) son auxiliares de enfermería.

Tipo de contrato: 19 de los profesionales tienen un contrato fijo (20,47%), 39 tienen contrato de interinidad (57,35%) y 11 tienen contratos eventuales (15,18%).

Formación específica en urgencias: el 72,1% (n=49) poseen formación específica en urgencias, mientras que un 27,9% (n=19) afirman no tenerla.

Antigüedad laboral: la media de años trabajados en el servicio de urgencias es de 9,89 con una desviación típica de 6,69, siendo el mínimo de años trabajados 1 y el máximo 37.

4.2. ANÁLISIS DESCRIPTIVO EN RELACIÓN A OBJETIVOS DEL ESTUDIO

En relación al objetivo principal del estudio, el nivel de satisfacción general de los profesionales de enfermería de urgencias en el HUCA ha sido de 3,23 sobre 5, siendo esta puntuación la media de los 24 apartados que conforman los factores estudiados en el cuestionario Font Roja ("Satisfacción en el trabajo", "tensión relacionada con el trabajo", "presión en el trabajo", "promoción profesional", "relación interpersonal con sus superiores", "relación interpersonal con sus compañeros", "características extrínsecas del estatus" y "monotonía laboral"). No obstante, el factor "satisfacción con el trabajo" (factor 1) obtiene una puntuación media de 3,88.

Dentro de los factores estudiados, en el que se ha obtenido mayor puntuación ha sido "relación interpersonal con los compañeros" (4,07) y los factores menos valorados han sido "estatus profesional" (2,58) y "promoción profesional" (2,68). Hay que señalar que el factor "competencia profesional" obtiene una puntuación de 2,60, teniendo en cuenta que en este caso la valoración es inversa, es decir a menor puntuación mayor percepción de competencia profesional. Los resultados completos de todos los factores pueden verse en la *tabla 4*.

TABLA 4. DATOS ESTADÍSTICOS OBTENIDOS DE SATISFACCIÓN GENERAL Y POR FACTORES

| VARIABLE | MEDIA | MÍNIMO | MÁXIMO | ERRO R TÍPIC O |
|---------------------------------------|-------|--------|--------|-------------------------|
| Satisfacción general | 3,23 | 2,70 | 3,80 | 0,033 |
| Satisfacción en el trabajo (factor 1) | 3,88 | 2,80 | 5 | 0,060 |
| Tensión laboral (factor 2) | 3,22 | 2 | 4,80 | 0,064 |
| Competencia profesional(factor 3) | 2,60 | 1 | 4 | 0,067 |
| Presión laboral (factor 4) | 3,73 | 2 | 5 | 0,104 |
| Promoción profesional (factor 5) | 2,68 | 1 | 4,30 | 0,087 |
| Relación superiores (factor 6) | 3,39 | 1,5 | 5 | 0,087 |
| Relación compañeros (factor 7) | 4,07 | 3 | 5 | 0,063 |
| Estatus profesional (factor 8) | 2,58 | 1 | 4 | 0,088 |
| Monotonía laboral (factor 9) | 2,91 | 1 | 5 | 0,121 |

En relación al primer objetivo del estudio, que es analizar el nivel de satisfacción laboral en relación a las diferentes variables sociodemográficas (edad, sexo, estado civil y número de hijos); no se han encontrado diferencias significativas al relacionar cada una de éstas con el nivel de satisfacción general. Sin embargo, si se ha encontrado una asociación entre la edad y el factor “estatus profesional”, con un coeficiente de Pearson $r=-0,305$ ($p=0,011$); lo que implica que a mayor edad del trabajador éste realiza una peor valoración del factor “estatus profesional”. La variable estado civil también muestra una asociación con el factor “satisfacción en el trabajo”, $f=5,252$ ($p=0,027$) encontrándose diferencias significativas. Tras realizar la prueba de homogeneidad de varianzas (prueba de Levene) viéndose que las varianzas son iguales; se realizó la prueba de Tukey (POST-HOC) en la que se observan diferencias significativas entre los profesionales separados y los que conviven en pareja ($p=0,045$) siendo mayor la satisfacción con el trabajo en estos últimos, resultados que se detallan en la *tabla 5*.

TABLA 5. DATOS ESTADÍSTICOS OBTENIDOS EN RELACIÓN A LA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO Y ESTADO CIVIL

| <u>SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO</u> | | | | | |
|------------------------------------|--------------|---------------------|--------------------------|---------------|---------------|
| <u>ESTADO CIVIL</u> | <u>MEDIA</u> | <u>ERROR TÍPICO</u> | <u>DESVIACIÓN TÍPICA</u> | <u>MÍNIMO</u> | <u>MÁXIMO</u> |
| SEPARADO | 3,52 | 0,67 | 0,25 | 2,80 | 4,50 |
| PAREJA | 4,55 | 0,35 | 0,25 | 4,30 | 4,80 |

Tampoco se encuentran asociaciones significativas entre la variable número de hijos y el nivel de satisfacción laboral general, sin embargo tras categorizar la variable, se observa que la existencia de hijos si tiene una relación significativa con los factores “competencia profesional” $f= 2,54$ ($p=0,015$) y “estatus profesional” $f=-2,28$ ($p=0,028$); siendo el personal de enfermería sin hijos el que mejor valora el factor “estatus profesional” (3,03) respecto al personal con hijos (2,48) y obtienen menores puntuaciones en el factor “competencia profesional” (2,23) respecto a los profesionales con hijos (2,72).

Otro de los objetivos de la investigación es estudiar la existencia de diferencias significativas entre la satisfacción laboral de auxiliares de enfermería y enfermeros de urgencias; al analizar los resultados no se observan diferencias significativas entre el nivel de satisfacción general entre ambos grupos profesionales. Los resultados son muy similares, en los enfermeros/as se obtienen puntuaciones medias de satisfacción general de 3,24 y en los auxiliares de enfermería de 3,20. Si se encuentran diferencias

significativas en el análisis por factores; el factor “tensión laboral” $f= 0,002$ ($p=0,011$) muestra una asociación con la variable grado profesional, siendo las auxiliares de enfermería las que obtienen una puntuación media mayor. En los factores “relación interpersonal con los superiores” $f=0,689$ ($p=0,013$) y “características extrínsecas del estatus” $f=2,501$ ($p=0,014$) se encuentran diferencias significativas en relación al grado profesional; siendo los enfermeros/as los que muestran una peor relación con sus superiores, sin embargo estos profesionales obtienen mayores puntuaciones en la valoración del estatus profesional. Todos los resultados de satisfacción general y por factores se pueden ver en la *tabla 6*.

TABLA 6. MEDIAS Y ERRORES TÍPICOS OBTENIDOS AL ANALIZAR LA SATISFACCIÓN GENERAL Y POR FACTORES EN RELACIÓN AL GRADO PROFESIONAL

| VARIABLE | GRADO PROFESIONAL | MEDIA | ERROR TÍPICO |
|--|-------------------|-------|--------------|
| Satisfacción general | DUE | 3,24 | 0,039 |
| | AUXILIAR | 3,20 | 0,062 |
| Satisfacción con el trabajo (factor 1) | DUE | 3,92 | 0,071 |
| | AUXILIAR | 3,80 | 0,110 |
| Tensión laboral (factor 2) | DUE | 3,10 | 0,074 |
| | AUXILIAR | 3,44 | 0,111 |
| Competencia profesional (factor 3) | DUE | 2,63 | 0,088 |
| | AUXILIAR | 2,53 | 0,105 |
| Presión laboral (factor 4) | DUE | 3,84 | 0,133 |
| | AUXILIAR | 3,54 | 0,159 |
| Promoción profesional (factor 5) | DUE | 2,73 | 0,112 |
| | AUXILIAR | 2,51 | 0,130 |
| Relación superiores (factor 6) | DUE | 3,23 | 0,109 |
| | AUXILIAR | 3,68 | 0,127 |
| Relación compañeros (factor 7) | DUE | 4,02 | 0,109 |
| | AUXILIAR | 3,68 | 0,130 |
| Estatus profesional (factor 8) | DUE | 2,73 | 0,096 |
| | AUXILIAR | 2,29 | 0,161 |
| Monotonía laboral (factor 9) | DUE | 2,95 | 0,152 |
| | AUXILIAR | 2,83 | 0,205 |

A la hora de determinar si existe relación entre las variables laborales estudiadas (tipo de contrato, formación específica en urgencias y antigüedad laboral) y el nivel de satisfacción general; no se han encontrado diferencias significativas que impliquen una asociación entre estos factores del medio laboral y el nivel de satisfacción en el trabajo.

Por último señalar que dentro de los factores laborales estudiados que componen el cuestionario Font Roja, la asociación más fuerte con la satisfacción laboral general se ha encontrado entre los siguientes factores “relación interpersonal con los superiores” $r=0,600$ ($p=0,000$), “relación con los compañeros” $r=0,527$ ($p=0,000$) y “monotonía laboral” $r=0,526$ ($p=0,000$).

5. DISCUSIÓN

La tasa de respuesta obtenida en el estudio (73,9%) ha sido alta y similar a la encontrada en otras investigaciones (Fernández et al., 2000; Vera-Remartínez et al., 2009); no obstante, otros estudios han tenido tasas de respuesta menores (Juárez, 2007). Creemos que la alta tasa de respuesta, en nuestro caso, ha podido deberse a la entrega individualizada de los cuestionarios y la información facilitada personalmente sobre el estudio.

Las puntuación media de satisfacción laboral general encontrada (3,23 sobre 5) también es similar a la obtenida en estudios similares (Ríos y Godoy, 2008; Juárez, 2007). Se ha de señalar que actualmente existe un factor externo que puede generar un estrés adicional en los trabajadores del HUCA y es el traslado inminente que se va a realizar al nuevo hospital, que conlleva un cambio en la estructura y organización del trabajo; varios autores (Serrano et al., 2008; Figueredo-Ferraz et al., 2012) han señalado la relación que existe entre estrés y el síndrome de estar quemado, la cual puede llevar a un menor nivel de satisfacción laboral; sin embargo, en nuestro caso, a pesar de existir un factor adicional de estrés con el cambio de hospital se han obtenido valores medios de satisfacción. Por ello nos preguntamos, si de haber realizado el estudio en otro momento los valores de satisfacción laboral serían más altos.

En cuanto a las variables sociodemográficas, no se encuentra una asociación entre el género y el nivel de satisfacción laboral general, lo cual concuerda con otras investigaciones que han visto que a igual carga de trabajo el sexo no es un factor que influya en el grado de satisfacción laboral (Gamero, 2004). Señalar que en nuestro caso, el

número de varones en la muestra ha sido muy reducido, por lo que consideramos importante que estudios futuros evalúen la variable género con una muestra más representativa.

Por otro lado, se ha visto que no hay una asociación entre la variable edad y el nivel de satisfacción general, contrariamente a lo que se observa en otras investigaciones (Juárez, 2007; Ríos y Godoy, 2008). Se ha de tener en cuenta que la muestra, en nuestro estudio, tiene una antigüedad laboral media de 9,89 años; como se observa la mayoría de los trabajadores estudiados poseen una experiencia laboral relativamente corta que podría explicar que no haya aparecido aún insatisfacción con el empleo. Sin embargo, si se observa que a medida que aumenta la edad del profesional de la enfermería hay una peor valoración del “estatus profesional”, entendiendo éste como la independencia en el puesto de trabajo y el nivel retributivo.

Aunque en los estudios previos revisados no han encontrado diferencias significativas entre estado civil y satisfacción laboral (Juárez, 2007) en esta investigación si se observa que los trabajadores separados muestran menor satisfacción mientras que las personas que viven en pareja tienen un nivel de satisfacción mayor. Es necesario señalar que en nuestro estudio solo dos personas afirman convivir en pareja por lo que pensamos que éste resultado no es muy representativo.

También queremos destacar que el número de hijos no ha influido en el nivel de satisfacción laboral general, consideramos que quizás podría deberse a que las características del empleo posibilitan compatibilizar la vida familiar y laboral (Bleda y Martínez, 2002; Aguirre y Martínez, 2006). Sin embargo, en los enfermeros/as y auxiliares

de enfermería, tener hijos parece que influye en la valoración que hacen de sus estatus (el cual incluye el nivel salarial) y también de su competencia profesional; observándose en estos casos una peor percepción de dichos factores.

No se ha encontrado una asociación entre el grado profesional y el nivel de satisfacción laboral general, tanto en enfermeros/as como auxiliares de enfermería, si se ha observado que las auxiliares de enfermería muestran una tensión laboral mayor, que se asocia con el cansancio y estrés que genera la actividad laboral y además valoran peor la independencia en el puesto de trabajo y el salario. Sin embargo los enfermeros/as parecen presentar una peor relación con sus superiores respecto a las auxiliares de enfermería.

A nivel general, encontramos que los factores más valorados por los profesionales de enfermería en urgencias y por tanto relacionados positivamente con la satisfacción laboral general son: las relaciones interpersonales con los compañeros, resalta la importancia de las buenas relaciones entre los miembros de un equipo sanitario para garantizar la calidad de la atención prestada y la satisfacción con el puesto de trabajo, lo cual se traduce en que los profesionales se sienten útiles y consideran que obtienen reconocimiento por su labor, coincidiendo estos datos con otros estudios (Fernández et al., 2000; Juárez, 2007; Ríos y Godoy, 2008; Pérez-Ciordia et al., 2013). Los factores peor valorados por los profesionales de enfermería de urgencias del HUCA son: el estatus profesional, que indica que estos profesionales valoran negativamente su independencia en el desempeño de la actividad laboral y su remuneración; y la promoción profesional, asociada a las pocas posibilidades de desarrollo profesional de que perciben los enfermeros/as y auxiliares, resultados que también se encuentran en otros estudios

(Juárez, 2007; Peya, 2008).

5.1. LIMITACIONES DEL ESTUDIO

-El estudio de un número concreto de variables ha podido limitar los resultados obtenidos, ya que pueden haberse obviado variables relevantes en el estudio de la satisfacción laboral.

-La satisfacción en el ámbito personal y familiar tiene una relación directa con la que se presenta en el área laboral, estos valores son subjetivos y difíciles de medir por ello no se han incluido en nuestro estudio; creemos que investigaciones futuras podrían estudiarlos.

-La población de referencia estudiada es reducida, por tanto los datos obtenidos no son extrapolables a la generalidad del colectivo de enfermería de urgencias.

6. CONCLUSIONES

- 1) El nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería de urgencias del HUCA es medio, como planteaba nuestra hipótesis de trabajo.

- 2) Las variables sociodemográficas y factores del medio laboral que hemos estudiado no muestran una asociación relevante con la satisfacción laboral general de estos profesionales.

- 3) El nivel de satisfacción laboral general es intermedio, tanto para enfermeros/as como para auxiliares de enfermería.

- 4) Los factores más valorados por enfermeros/as y auxiliares de enfermería de urgencias del HUCA son las relaciones interpersonales con los compañeros y la satisfacción con el puesto de trabajo; mostrando una relación positiva con la satisfacción.

- 5) Los factores peor valorados por estos trabajadores son los relacionados con las posibilidades de promoción profesional (que se consideran escasas) y el salario e independencia en el desarrollo de la actividad laboral.

- 6) Aunque se ha encontrado un nivel moderado de satisfacción laboral, hay que considerar que existe un estrés adicional que supone el inminente cambio de hospital; consideramos que si no estuviese ese factor añadido se habrían obtenido un nivel de satisfacción mayor.

7. BIBLIOGRAFÍA

Aguirre Zubiaurre, Z. & Martínez Díaz, M. P. (2006). Influencia de la situación laboral en el ajuste familia-trabajo. *Mapfre Medicina*, 17(1), 14-24. Consultado el 18 de Mayo de 2014. Recuperado de:

http://www.mapfre.com/fundacion/html/revistas/medicina/v17n1/pdf/02_02.pdf

Álvarez Llorente, G. (2004). Análisis empírico de los determinantes de la satisfacción laboral en España. *Revista de Economía y Empresa*, 21(52-53), 105-118.

Consultado el 18 de Mayo de 2014. Recuperado de:

<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2274033>

Aranaz, J. & Mira, J. (1988). Font Roja. Un instrumento de medida de la satisfacción en el medio hospitalario. *Todo hospital*, (52), 63-66.

Benedito, M., Bonavia, T. & Llinares, L. (2008). Relación entre las prioridades de valor y la satisfacción laboral. *Revista colombiana de psicología*, 17, 59-74. Consultado el 18 de Enero de 2014. Disponible en:

<http://www.revistas.unal.edu.co/index.php/psicologia/article/viewFile/1402/10032>

Benedicto, E. T (2013). Satisfacción laboral y su relación con variables sociodemográficas y laborales y con parámetros de riesgo cardiovascular en trabajadores de Baleares. *Medicina Balear* 28(2), 29-34. DOI: 10.3306/MEDICINABALEAR.28.02.29

Bjørk, I. T., Samdal, G. B., Hansen, B. S., Tørstad, S., & Hamilton, G. A. (2007). Job satisfaction in a Norwegian population of nurses: a questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 44(5), 747-757. DOI: 10.1016/j.ijnurstu.2006.01.002.

Bleda, C. P. & Martínez, M.C. (2002). Compatibilizando trabajo y familia: variables mediadoras. *Boletín de Psicología*, (75), 19-37. Consultado el 21 de Mayo de 2014. Recuperado de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=741928>

Blum, M. L. & Naylor, J. C. (1988). *Psicología Industrial: sus fundamentos teóricos y sociales*. México: Trillas.

Bobbio, L. & Ramos, W. (2010). Satisfacción laboral y factores asociados en personal asistencial médico y no médico de un hospital nacional de Lima-Perú. *Revista Peruana de Epidemiología*, 14(2), 133-138. Consultado el 19 de Mayo de 2014. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/2031/203119666007.pdf>

Bonillo Muñoz, D. & Nieto González, F. J. (2002). La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado. *Trabajo*, 11(12), 189-200. Consultado el 20 de Mayo de 2014. Recuperado de: <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/2421/b13772089.pdf?sequence=1>

Caballero Rodríguez, K. (2002). El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza. *Profesorado, revista de currículum y formación del profesorado*, 6(1-2). Consultado el 19 de Mayo de 2014. Disponible en: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>

Castro, M. G. A., Padilla, J. M. C., & Ramírez, S. M. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e investigación en psicología*, 14(1), 105-118. Consultado el 21 de Mayo de 2014. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29214108>

Cañas, C. E., Vázquez Gallego, J., Aguirre Trigo, V., Fernández, S. M. M., Villagrasa, J. R., & Andrada Aragonés, V. (1994). Evaluación de la satisfacción del personal de enfermería. *Atención Prim*, 13, 469-73.

De Frutos, J. A. A., González, P., Cañadas, A. M., Torre, J. I. P., & González, M. R. (2007). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes en las escuelas católicas de Madrid. *Educación y Futuro: Revista de investigación aplicada y experiencias educativas*, (17), 9-42. Consultado el 20 de Mayo de 2014. Recuperado de:

<http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2392447.pdf>

Fernández, D. D., Heras, R. L., & Fernández, C. I. (2011). Calidad del empleo y satisfacción laboral en las regiones españolas. Un estudio con especial referencia a la Comunidad de Madrid. *Investigaciones Regionales*, (19), 25-49. Consultado el 20 de Mayo de 2014. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28918214002>

Fernández, I., Villagrasa, J. R., Gamo, M. F., Vázquez Gallego, J., Cruz Cañas, E. et al. (1995). Estudio de la satisfacción laboral y sus determinantes en los trabajadores sanitarios de un área de Madrid. *Rev Esp Salud Pública*, 69(6), 487-497.

Fernández San Martín, M. I., Moinelo Camporro, A., Villanueva Guerra, A., Andrade Rosa, C., Rivera Tejjido, M. et al. (2000). Satisfacción laboral de los profesionales de atención primaria del área 10 del Insalud de Madrid. *Revista Española de Salud Pública*, 74(2), 00-00. Consultado el 11 de Mayo de 2014. Disponible en:

<http://scielo.isciii.es/scielo.phpscript=sci_arttext&pid=S113557272000000200005&lng=es&nrm=iso>

Figueiredo-Ferraz, H., Grau-Alberola, E., Gil-Monte, P.R. & García-Juesas, J.A. (2012). Síndrome de quemarse por el trabajo y satisfacción laboral en profesionales de enfermería. *Psicotherma*, 24(2), 271-276.

Gamero Burón, C. (2004). Satisfacción laboral de los asalariados en España. Especial referencia a las diferencias por género. *Cuadernos de Economía*, 27(74), 109-145. Consultado el 20 de Mayo de 2014. Recuperado de: http://www.uam.es/departamentos/economicas/analecon/analisis_economico_es/cuadernos_de_economia/numeros/74/74_05.pdf

González Santa Cruz, F., Sánchez Cañizares, S. M., López-Guzmán, T. (2011). Satisfacción laboral como factor crítico para la calidad el caso del sector hostelero de la provincia de Córdoba – España. *Estudios y Perspectivas en Turismo*, 20(5), 1047 -1068. Consultado el 20 de Mayo de 2014. Recuperado de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3739638>

Head, B. A., Washington, T. K. & Myers J. (2013). Job Satisfaction, intent to stay, and recommended job improvements: the palliative nursing assistant speaks. *Journal of palliative medicine*, 16(11), 1356-1361. DOI: 10.1089/jpm.2013.0160

Hooper, C., Craig, J., Janvrin D. R., Wetsel, M. A. & Reimels, E. (2010). Compassion satisfaction, burnout, and compassion fatigue among emergency nurses compared with nurses in other selected inpatient specialties. *Journal of Emergency Nursing*, 36(5), 420-427. DOI: 10.1016/j.jen.2009.11.027

Islas, R. C., Islas, E. S., Méndez, K. P., & Vázquez, C. C. R. (2009). Satisfacción laboral del personal médico en el Servicio de Urgencias Adultos en un Hospital General Regional. *Revista CONAMED*, 14(2), 27-35. Consultado el 21 de Mayo de 2014. Recuperado de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3630781>

Juárez Ruiz, J.L. (2007). Estudio de la motivación y satisfacción en los profesionales de enfermería y auxiliares de enfermería, en el Hospital Comarcal de Úbeda "San Juan de la Cruz". *Biblioteca Lascasas*, 3(1). Consultado el 20 de Mayo de 2014. Recuperado de: <http://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0216.php>

Landy, F. J., Conte, J. M., Ponce, L. R., & Vázquez, E. L. (2005). *Psicología industrial: Introducción a la psicología industrial y organizacional*. México: McGraw-Hill.

Lerin, F. J. G., Gamboa, J. P., Botella, P. R., & Silla, J. M. P. (2007). *La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la Satisfacción laboral* (No. 2007-01). Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, SA (Ivие). Consultado el 20 de Mayo de 2014. Recuperado de: <http://ntp.ivie.es/downloads/docs/wpasec/wpasec-2007-01.pdf>

Madero Gómez, S. M. (2012). La efectividad de las compensaciones, la satisfacción del trabajador y las dimensiones del ambiente laboral. *Ciencia UANL*, 15(57), 93-100.

Mañas, M. A., Salvador, C., Boada, J., González, E. & Agulló, E. (2007). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Psicotherma*, 19(3), 395-400.

Memoria de la Gerencia del Área Sanitaria IV. (2012). Consultado el 21 de Mayo de 2014. Recuperado de: <http://www.hca.es/huca/web/contenidos/memorias/2012/02asistencial/020305urgencias.html>

Miret, C. & Martínez, A. (2010). El profesional en urgencias y emergencias: agresividad y burnout. *An. Sist. Sanit. Navar*, 33(supl.1), 193-201.

Novoa Gómez, M. M., Nieto Dodino, C., Forero Aponte, C., Caycedo, C. E., Palma Riveros, M., Montealegre Martínez, M. D. P., Bayona Mendoza, M. & Sánchez Durán, C. (2005). Relación entre perfil psicológico, calidad de vida y estrés asistencial en personal de enfermería. *Universitas Psychologica*, 4(1), 63-76. Consultado el 19 de Mayo de 2014. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64740108>

Omar, A. (2011). Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor. *Liberabit*, 17(2), 129-138. Consultado el 21 de Mayo de 2014. Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v17n2/a03v17n2.pdf>

Pérez-Ciordia, I., Guillén-Grima, F., Brugos, A. & Aguinaga, I. (2013). Satisfacción laboral y factores de mejora en profesionales de atención primaria. *An. Sist. Sanit. Navar*, 36(2), 253-262.

Peya Gascóns, M. (2008). Satisfacción laboral: una breve revisión bibliográfica. *Nursing*, 26(2), 62-65.

Ríos Rísquez, M. I. & Godoy Fernández, C. (2008). Relación entre satisfacción laboral y salud general percibida en profesionales de enfermería de urgencias. *Enfermería Clínica*, 18(3), 134-141.

Sánchez Cañizares S. M., Fuentes García F. J. & Artacho Ruiz C. (2007). La perspectiva de género en el análisis de la satisfacción laboral: una aplicación empírica mediante modelos logit y probit. *Cuadernos de Gestión*, 7(2), 55-67. Consultado el 19 de Mayo de 2014. Recuperado de: <http://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/7788/724.pdf?sequence=1>

Sánchez López, M. P. & Quiroga Estévez, M. A. (1995). Relaciones entre la satisfacción familiar y laboral: variables moduladoras. *Anales de la psicología*, 11(1), 63-75.

Sarella Parra, L. H. & Paravic K. T. (2002). Satisfacción laboral en enfermeras/os que trabajan en el sistema de atención médica de urgencia (SAMU). *Ciencia y enfermería*, 8(2), 37-48. Consultado el 29 de enero de 2014. Recuperado de: http://www.scielo.cl/scielo.phpscript=sci_arttext&pid=S071795532002000200005&lng=es&tlng=es.10.4067/S071795532002000200005

Serrano, M. A., Martín, G. F., León, S. G., & Higuera, J. G. (2008). Desgaste emocional del personal de enfermería en el servicio de urgencias. *Sociedad Española de Enfermería de Urgencias y Emergencias*, 59. Consultado el 10 de Marzo de 2014. Disponible en: http://www.enfermeriadeurgencias.com/ciber/PRIMERA_EPOCA/2008/marzo/desgastemocional.htm

Sobrequés J., Cebriá J., Segura C., Rodríguez C., García M. & Juncosa S. (2003). La satisfacción laboral y el desgaste profesional de los médicos de atención primaria. *Atención Primaria*, 31(4), 227-233.

Spector, P. E., Vázquez, A. A., & De la Peña, M. F. (2002). *Psicología industrial y organizacional: investigación y práctica*. Editorial El Manual Moderno.

Vera-Remartínez, E. J., Mora Parra, L. M., González Gómez, J. A., García Jiménez, J. & Garcés Pina, E. (2009). Satisfacción laboral de la enfermería en las prisiones españolas. *Revista Española de Sanidad Penitenciaria*, 11(3). Consultado el 21 de Mayo de 2014.
Recuperado de:

http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S157506202009000300004&script=sci_arttext

Yañez Gallardo, R., Arenas Carmona M. & Ripoll Novales M. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *Liberabit*, 16(2): 193-202.
Consultado el 21 de Mayo de 2014. Recuperado de:

<http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v16n2/a09v16n2.pdf>

8. ANEXOS

ANEXO 1. CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN EL ESTUDIO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL ESTUDIO SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE URGENCIAS

Título: Satisfacción laboral del personal de Enfermería de Urgencias

Investigador principal: María Méndez Blanco

Organismo: Universidad de Oviedo

Lugar de realización: Hospital Universitario Central de Asturias

Este documento tiene por objeto ofrecerle información sobre el estudio de investigación en el que se le invita a participar y que fue aprobado por el Comité Ético de Investigación y por la Dirección de Enfermería del Hospital Universitario Central de Asturias (HUCA).

Si decide participar en el mismo, debe leer antes atentamente este documento. La participación en este estudio es completamente voluntaria. Vd. puede decidir no participar, o, si acepta hacerlo, cambiar de parecer retirando el consentimiento en cualquier momento sin obligación de dar explicaciones. Le aseguramos que esta decisión no le afectará en su entorno laboral.

INFORMACIÓN SOBRE EL ESTUDIO

Los objetivos del estudio son analizar el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería de Urgencias, así como identificar los factores asociados que lo determinan, con el fin de mejorar la calidad de vida laboral de dichos profesionales.

Para participar en el mismo solo tendrá que cubrir un cuestionario muy breve, cuya duración estimada es de unos quince minutos. La participación en el estudio no conlleva ningún tipo de riesgo o repercusión negativa para usted y podrá abandonar el mismo cuando lo desee.

El equipo de investigación podrá acceder a toda aquella información recabada a los fines de este estudio. Los datos serán obtenidos en los cuestionarios serán tipificados de forma

anónima y confidencial. Los resultados de este estudio podrán ser remitidos a publicaciones científicas para su difusión, pero no se transmitirá ningún dato que pueda llevar a la identificación de los participantes. El tratamiento, comunicación y cesión de sus datos se hará conforme a lo dispuesto por la *Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre*, de protección de datos de carácter personal. No habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted, en caso de no aceptar la invitación. Si decide participar en el estudio puede retirarse en el momento que lo desee, pudiendo informar o no, las razones de su decisión, la cual será respetada en su integridad. No tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio y no recibirá pago por su participación. La información obtenida en este estudio, será mantenida con estricta confidencialidad por el grupo de investigadores.

Puede contactar con el investigador principal a través del siguiente correo electrónico mariamendezblanco@hotmail.com para más información. Si considera que no hay dudas ni preguntas acerca de su participación, puede, si así lo desea, firmar la Carta de Consentimiento Informado que forma parte de este documento.

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, _____ he leído y comprendido la información anterior y mis preguntas han sido respondidas de manera satisfactoria. He sido informado y entiendo que los datos obtenidos en el estudio pueden ser publicados o difundidos con fines científicos. Convengo en participar en este estudio de investigación.

Oviedo a ___ de _____ de 2014

Firma del participante

Oviedo a ___ de _____ de 2014

Firma del investigador

ANEXO 2. HOJA DE RECOGIDA DE DATOS

El siguiente cuestionario consta de varios enunciados relacionados con la satisfacción laboral. No hay respuestas correctas o incorrectas; lo que interesa es su opinión sincera. En caso de duda entre varias opciones, señale la que más se acerque a su forma de pensar. Señale marcando con una X la respuesta elegida o rellene el espacio correspondiente a la misma. Gracias por su colaboración.

1. Edad

2. Sexo

Mujer Hombre

3. Estado Civil

Soltero/a Separado/a Casado/a Viudo/a

Otro (especificar)

4. ¿Tiene hijos/as? (En caso afirmativo especifique por favor el número)

Si No

Nº de hijos

5. Situación laboral

Interino Temporal Fijo

6. Grado profesional

Enfermero/a Auxiliar de enfermería

7. Formación específica en urgencias

Si No

8. Número de años trabajados en el servicio:

ANEXO 3. CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL (FONT ROJA 1988)

| ITEMS | MUY DE ACUERDO | DE ACUERDO | NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO | EN DESACUERDO | MUY EN DESACUERDO |
|--|----------------|------------|--------------------------------|---------------|-------------------|
| Mi actual trabajo en el hospital es el mismo todos los días, no varía nunca. | | | | | |
| Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital. | | | | | |
| Al final de la jornada de un día de trabajo normal me suelo encontrar muy cansado. | | | | | |
| Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con el trabajo. | | | | | |
| Muy pocas veces me he visto obligado a emplear a tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo. | | | | | |
| Pocas veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo, mi salud, o mis horas de sueño. | | | | | |
| En mi trabajo me encuentro muy satisfecho. | | | | | |
| Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto tengo poca independencia. | | | | | |
| Tengo poca oportunidad para aprender a hacer cosas nuevas. | | | | | |
| Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo. | | | | | |
| Tengo la sensación de que lo que hago no vale la pena. | | | | | |
| Generalmente el reconocimiento que tengo por mi trabajo es muy reconfortante. | | | | | |

| ITEMS | MUY DE ACUERDO | DE ACUERDO | NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO | EN DESACUERDO | MUY EN DESACUERDO |
|---|----------------|------------|--------------------------------|---------------|-------------------|
| La relación con mis superior/es es muy cordial. | | | | | |
| La relación con mis compañeros/as es muy cordial. | | | | | |
| El sueldo que percibo es muy adecuado. | | | | | |
| Estoy convencido de que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación. | | | | | |
| Tengo muchas posibilidades de promoción profesional. | | | | | |
| Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo. | | | | | |
| Estoy seguro de conocer lo que se espera de mí en el trabajo, por parte de mis superiores. | | | | | |
| Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer. | | | | | |
| Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar. | | | | | |
| Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo. | | | | | |
| Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para realizar mi trabajo tan bien como sería deseable. | | | | | |
| Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión. | | | | | |

ANEXO 4. PERMISO DEL COMITÉ ÉTICO DE INVESTIGACIÓN CLÍNICA REGIONAL



SERVICIO DE SALUD
DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

HOSPITAL UNIVERSITARIO CENTRAL DE ASTURIAS

Comité Ético de Investigación Clínica
Regional del Principado de Asturias
C/ Celestino Villamil s/n
33006-Oviedo
Tfno: 985.10.79.27/985.10.80.28
Fax: 985.10.87.11
e-mail: ceicr_asturias@hca.es

Oviedo, 29 de noviembre de 2013

El Comité Ético de Investigación Clínica Regional del Principado de Asturias ha evaluado el Estudio nº 168/13, titulado: "SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE URGENCIAS". Investigadora Principal: María Méndez Blanco, enfermera y estudiante del Máster de Enfermería de Urgencias y Cuidados Críticos de la Universidad de Oviedo.

El Comité ha tomado el acuerdo de considerar que el citado estudio reúne las condiciones éticas necesarias para poder realizarse y, en consecuencia, emite su autorización.

Le recuerdo que deberá guardar la máxima confidencialidad de los datos utilizados en este estudio.

Le saluda atentamente.



pa
Mé
M. Televisi

Fdo: Eduardo Arnáez Moral
Secretario del Comité Ético de Investigación
Clínica Regional del Principado de Asturias

ANEXO 5. PERMISO DE LA DIRECCIÓN DE ENFERMERÍA DEL ÁREA IV



SERVICIO DE SALUD
DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

GERENCIA ÁREA SANITARIA IV

HOSPITAL UNIVERSITARIO CENTRAL DE ASTURIAS
DIRECCIÓN DE ENFERMERÍA

Oviedo, 22 de enero de 2014

Asunto: Respuesta a solicitud para realización trabajo de investigación.

D. Ramón Corral Santoveña, Director de Enfermería del Área Sanitaria IV, autoriza a **D^a María Méndez Blanco** estudiante de enfermería, realizando el Máster en Urgencias y cuidados Críticos en el HUCA a la recogida de datos para el trabajo que lleva por título "**Satisfacción laboral del personal de enfermería de Urgencias**", recordando a la solicitante que en la utilización de estos datos debe mantenerse en todo momento la confidencialidad y privacidad de los mismos.

Un saludo.



Fdo. Ramón Corral Santoveña
Director de Enfermería del Área IV