

Universidad de Oviedo

Centro Internacional de Postgrado

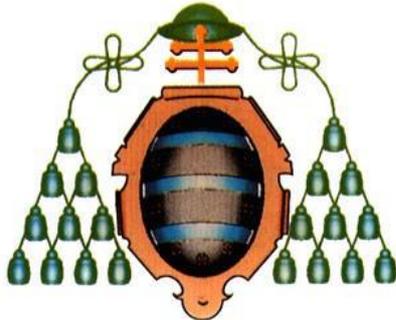
Máster Universitario en Enfermería de Urgencias y Cuidados Críticos

“Evaluación de la Satisfacción Laboral Enfermera en las unidades de hospitalización del Hospital San Agustín”

Arey Gómez Menéndez

Fecha 20 /Mayo/2015

Trabajo Fin De Máster



Universidad de Oviedo

Centro Internacional de Postgrado

Máster Universitario en Enfermería de Urgencias y Cuidados Críticos

“Evaluación de la Satisfacción Laboral Enfermera en las unidades de hospitalización del Hospital San Agustín”

Trabajo Fin De Máster

Autora:

Arey Gómez Menéndez

Tutor:

José Ángel Rodríguez Getino



MÁSTER UNIVERSITARIO EN ENFERMERÍA DE URGENCIAS Y CUIDADOS CRÍTICOS

José Ángel Rodríguez Getino, Doctor en Medicina y Cirugía por la Universidad de Oviedo, Profesor Titular de Medicina Legal y Forense, Profesor del Máster de Enfermería de Urgencias y Cuidados Críticos por la Universidad de Oviedo.

CERTIFICA:

Que el Trabajo Fin de Máster presentado por Dña. **Arey Gómez Menéndez**, titulado “Evaluación de la satisfacción laboral enfermera en las unidades de hospitalización del Hospital San Agustín”, realizado bajo mi dirección dentro del Máster en Enfermería de Urgencias y Cuidados Críticos por la Universidad de Oviedo, reúne a mi juicio las condiciones necesarias para ser admitido como Trabajo Fin de Máster en la Universidad de Oviedo.

Y para que así conste dónde convenga, firma la presente certificación en Oviedo a 20 de Mayo de 2015.

Vº Bº

Fdo. José Ángel Rodríguez Getino

Director/Tutor del Trabajo

Agradecimientos:

En primer lugar a mi tutor, José Ángel Rodríguez Getino por guiarme y apoyarme en la elaboración de este estudio.

A todos los profesionales de enfermería que han dedicado unos minutos de su tiempo en ayudarme a completar este proyecto, sin su participación y sinceridad estas hojas que nos preceden no hubieran sido posibles.

Y por último agradecer a Judit, Miguel y Violeta, mi familia, su gran paciencia y ánimo durante todos estos meses de dedicación y duro trabajo.

*“Todo ser humano, si se lo propone,
puede ser escultor de su propio cerebro”*

Santiago Ramón y Cajal

(Premio Nobel en Medicina 1906)

Índice:

1. Introducción	
1.1. Satisfacción laboral.....	Pág.7
1.2. Satisfacción laboral en enfermería.....	Pág.9
1.3. Justificación.....	Pág.10
2. Objetivos.....	Pág.11
3. Metodología	
3.1. Tipo de estudio.....	Pág.12
3.2. Tiempo y lugar de estudio.....	Pág.12
3.3. Población a estudio.....	Pág.12
3.4. Criterios de inclusión.....	Pág.12
3.5. Criterios de exclusión.....	Pág.12
3.6. Variables a estudio.....	Pág.13
3.7. Instrumentos.....	Pág.14
3.8. Procedimiento.....	Pág.16
3.9. Análisis estadístico.....	Pág.17
3.10. Limitaciones y sesgos.....	Pág.17
4. Resultados	
4.1. Estadística descriptiva.....	Pág.18
4.2. Comparación de variables.....	Pág.24
5. Discusión.....	Pág.34
6. Conclusiones.....	Pág.37
7. Bibliografía.....	Pág.38
8. Anexos.....	Pág.42

1. Introducción:

1.1. Satisfacción laboral:

La satisfacción laboral (S.L.) ha sido objeto de estudio y análisis desde hace años, el interés por ella reside en que es una dimensión que ocupa un lugar importante en la vida del hombre.¹

Diversos autores la han definido. Entre ellos destacamos la aportación de Locke (1976) que dice que es “un estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”.^{2,3}

Para Weirner (1985) este interés por la SL se debe a una serie de razones:

- a) Relación posible entre la productividad y la satisfacción del trabajo.
- b) Relación posible negativa entre la satisfacción y las pérdidas horarias.
- c) Relación posible entre satisfacción y clima organizativo.
- d) Aumento de sensibilidad de la dirección de la organización en relación con la importancia de las actitudes y de los sentimientos.
- e) Importancia de la información sobre las actitudes, las ideas de valor y los objetivos.
- f) Ponderación en aumento de la calidad de vida en el trabajo como parte de la calidad de vida.

Este autor destaca, aspectos psicológicos, como las reacciones afectivas y cognitivas con niveles de satisfacción e insatisfacción en el trabajo.

Robbins (1996) coincide con Weinert en la definición de la satisfacción, centrándose básicamente, en los niveles de satisfacción e insatisfacción sobre el positivismo o negativismo.⁴

Una de las teorías a destacar y que más ha influido en la S.L. es la teoría de los dos factores o teoría bifactorial de la satisfacción, que postuló Herzberg con dos grupos o clases de aspectos laborales: un grupo de factores extrínsecos y otro de factores intrínsecos (ver *Tabla 1*).

		FACTORES MOTIVADORES		FACTORES HIGIÉNICOS	
		FACTORES QUE CUANDO VAN BIEN PRODUCEN SATISFACCIÓN	FACTORES QUE CUANDO VAN MAL NO PRODUCEN INSATISFACCIÓN	FACTORES QUE CUANDO VAN BIEN NO PRODUCEN SATISFACCIÓN	FACTORES QUE CUANDO VAN MAL PRODUCEN INSATISFACCIÓN
SATISFACTORES	<ul style="list-style-type: none"> • Realización exitosa del trabajo. • Reconocimiento del éxito obtenido por parte de los directivos y compañeros. • Promociones en la empresa, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de responsabilidad. • Trabajo rutinario y aburrido, etc. 	INSATISFACTORES	<ul style="list-style-type: none"> • Status elevado. • Incremento del salario. • Seguridad en el trabajo, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Malas relaciones interpersonales. • Bajo salario. • Malas condiciones de trabajo, etc.

Tabla 1: Teoría bifactorial de Herzberg

El modelo planteado por Herzberg nos muestra que la S.L. sólo puede venir por los factores intrínsecos o factores motivadores y que la insatisfacción laboral sería generada por los factores extrínsecos o factores higiénicos.^{3,5,6}

Hay una gran variedad de factores que intervienen en la S.L. por lo que se debe plantear un análisis multifactorial de esta. La S.L. está en relación con variables importantes para la organización, como la productividad, el rendimiento, el estrés o el ausentismo.

Muchos instrumentos de medida cumplen los requisitos necesarios para poder cuantificarla a través de sus causas, efectos o preguntando directamente por ella. La técnica más común es el cuestionario voluntario y anónimo, entre ellos tenemos el CSLPS-EAP/33⁷, Overall Job Satisfaction⁸ y Minnesota Satisfaction Questionnaire⁹. Pero el cuestionario Font Roja¹⁰ es uno de los más usado en nuestro país, por lo que será el empleado en este estudio, ya que así podremos observar cómo evoluciona la satisfacción en el trabajo sanitario en España.¹¹

1.2. Satisfacción laboral enfermera:

La enfermería es la ciencia del cuidado, que se encarga de preservar la vida y la salud de las personas. Las labores propias de la profesión se dan, en ocasiones, en condiciones de trabajo intenso, tanto emocional como físicamente.

Las enfermeras, en estos últimos tiempos están sufriendo un amento de la carga de trabajo y de la inestabilidad laboral, así como una devaluación en su trabajo y su salario.

Estos factores influyen en la práctica diaria, sobre todo en la calidad de los cuidados, por lo que son también las propias instituciones sanitarias las que tienen interés por los estudios sobre S.L. , para saber que variables son las que más afectan a los trabajadores, derivando en ausentismo, la baja productividad, etc.^{12,13}

Numerosos estudios han sido realizados acerca de la S.L. en enfermería, llegando a conclusiones similares respecto a la satisfacción y la insatisfacción en el desarrollo del trabajo.¹⁴

Se ha observado que cuando el reconocimiento profesional, la remuneración económica, la definición de roles, entre otros factores, aumentan, se percibe mayor satisfacción.¹⁵

La satisfacción del trabajador, al final, es determinante en la calidad de los servicios prestados.

La profesión enfermera tiene una serie de características que pueden afectar al estado físico y psíquico del trabajador, como lo son el turno rotatorio, la nocturnidad, la situación laboral, el contacto con el sufrimiento, la muerte,....

Dichas características, junto la carga de trabajo elevado o la inestabilidad laboral, podrían provocar desgaste del profesional y la consiguiente insatisfacción, que si se reitera en el tiempo podría desembocar en trastornos psiquiátricos, como depresión o ansiedad.

Lo cual ocasionaría una importante pérdida de salud para el trabajador y un importante gasto sanitario y laboral a la empresa.

1.3. Justificación:

La prevención sea del personal o del paciente, es una de las mayores premisas de la salud pública. El mantenimiento de la salud, no implica solamente cuidar el plano físico, sino que también hay que hacer hincapié en la esfera psíquica y social de la persona. Nos encontramos con que no sólo el propio trabajador ha de mantener sano su organismo, sino que la empresa ha de velar por su salud, que podría verse afectada por unas malas condiciones laborales.^{16,17}

El trabajo no es un elemento neutro en nuestra vida, el estar satisfecho realizándolo es ineludiblemente un fuerte aspecto conectado con la motivación.

Según la Real Academia de la Lengua hemos de recordar que motivación es la “acción para animar o para animarse a ejecutarla con interés y diligencia.” Por lo que la satisfacción en el trabajo, provocará mayor entusiasmo para el trabajador.

Para entender un poco más la importancia que reside en la S.L. también disponemos de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en la que se tratan aquellos factores o condiciones de trabajo que pueden afectar negativamente a la salud del trabajador. Esta Ley persigue la protección de la salud de los trabajadores bajo una concepción integral de la salud.¹⁸

Con el fin de contribuir a la mejora de la salud de estos profesionales, se hace necesario conocer qué diferencias hay entre la satisfacción en el trabajo de una enfermera en una unidad de hospitalización u otra.

Por todo esto, se pretende realizar el estudio de la S.L. al personal enfermero y así observar cuales son los posibles problemas o no, que existen al desempeñar dicha profesión en un ámbito tan multidisciplinar como la hospitalización. Al tratarse de un estudio de tipo descriptivo no disponemos de hipótesis, por lo que nos ceñiremos a concretar los objetivos y llevarlos a cabo.

2. Objetivos:

Objetivo principal:

- ✚ Conocer la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en las unidades de hospitalización del Hospital San Agustín.

Objetivos secundarios:

- ✚ Conocer que rasgos socio-demográficos se relacionan con mayor satisfacción laboral.
- ✚ Describir las condiciones laborales que se relacionan con mayor satisfacción laboral.

3. Metodología:

3.1. Tipo de estudio:

Estudio descriptivo, transversal

3.2. Tiempo y lugar de estudio:

Este estudio se llevó a cabo desde enero a mayo del 2015, en las unidades de hospitalización del Hospital San Agustín perteneciente al SESPA (Servicio sanitario del Principado de Asturias).

3.3 Población a estudio:

Titulados universitarios en enfermería que trabajan en el Hospital San Agustín. La totalidad de la población a estudio es de 121 enfermeros. La muestra recomendada para que sea representativa es de 95 personas.

3.4. Criterios de inclusión:

- ✚ Enfermeros que acepten participar en el estudio libremente.
- ✚ Enfermeros que trabajen en las unidades de hospitalización del Hospital San Agustín en el tiempo en que se lleva a cabo el estudio.
- ✚ Completar al menos el 80% del cuestionario.

3.5. Criterios de exclusión:

- ✚ Enfermeros que no cumplan los criterios de inclusión.

3.6. Variables a estudio

✚ Variables socio-demográficas:

Sexo: variable cualitativa nominal dicotómica. Con dos categorías: hombre o mujer.

Edad: variable cuantitativa discreta. Expresada en años completos.

✚ Variables laborales:

Años de experiencia profesional: variable cuantitativa discreta. Expresada en años completos de trabajo.

Unidad de hospitalización: variable cualitativa nominal. Planta del hospital en la desempeña su trabajo:

Traumatología
Neurología
Neumología
Cirugía General
Urología
Medicina Interna
Cardiología
Obstetricia
Ginecología
Pediatria
Psiquiatria

Situación laboral: variable cualitativa nominal. Tipo de relación con la empresa. Con cuatro categorías:

Con plaza en propiedad
Interino/a
Sustituto/a o eventual
Otro

Turno de trabajo: variable cualitativa nominal. Horario en que se lleva a cabo el trabajo en la empresa. Hay dos categorías:

Turno fijo (mañanas, tardes o noches)
Turno variable (mañanas, tardes y noches)

3.7. Instrumentos

En este trabajo se ha usado el Cuestionario Font- Roja de satisfacción laboral (versión ampliada) para medir la satisfacción de los trabajadores en su puesto de trabajo. Fue creado por Aranaz et al. con 24 ítems y posteriormente Núñez González et al. añadieron dos más.

El cuestionario está incluido en el ANEXO 1 y consta de 26 ítems, desarrollados en una escala tipo Likert, que va de 1 a 5 según el grado de acuerdo (Tabla 2):

Tabla 2: Grado de acuerdo y puntuación.

“Muy de acuerdo”	1
“De acuerdo”	2
“Ni desacuerdo ni desacuerdo”	3
“En desacuerdo”	4
“Muy en desacuerdo”	5

La puntuación total estará entre 26 y 130 puntos, a más puntuación obtenida, mayor satisfacción. Aunque no hay corte que clasifique los ítems, se agrupan en 9 factores a valorar:

Factor 1: Comunicación con superiores

1. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho
2. Obtengo reconocimiento por mi trabajo
3. La relación con mis jefes es muy cordial
4. Sé lo que se espera de mi en el trabajo

Factor 2: Monotonía laboral

5. Mi trabajo en el centro es el mismo todos los días, no varía nunca.
6. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo.
7. Al final de la jornada de trabajo, me suelo encontrar muy cansado.
8. Tengo poca independencia para organizar mi trabajo.
9. Tengo pocas oportunidades de aprender a hacer cosas nuevas.

Factor 3: Contenido del trabajo

10. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.
11. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena.

Factor 4: Tensión relacionada con el puesto de trabajo

12. Con frecuencia no desconecto del trabajo cuando estoy fuera del centro.
13. Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales.
14. Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo.
15. Con frecuencia la competitividad o el estar a la altura de los demás, me causan estrés o tensión.

Factor 5: Exceso de trabajo

16. Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo.
17. Creo que mi trabajo es excesivo.
18. Con frecuencia no tengo recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable.

Factor 6: Entorno físico

19. La estructura física de mi entorno de trabajo interfiere con mi capacidad para realizar el mismo.
20. La estructura e instalaciones me impiden desarrollar mi trabajo.

Factor 7: Integración y expectativas

- 21. Tengo muchas posibilidades de promoción profesional.
- 22. Los problemas personales de mis compañeros de trabajo me suelen afectar.

Factor 8: Satisfacción con el puesto

- 23. El sueldo que percibo es adecuado.
- 24. Estoy convencido de que ocupo el puesto que me corresponde por capacidad y preparación.

Factor 9: Tensión con el trabajo

- 25. Muy pocas veces me tengo que emplear a fondo para realizar mi trabajo.
- 26. Muy pocas veces mi trabajo en el centro altera mi ánimo, mi salud o mis horas de sueño.

3.8. Procedimiento

Se realizó la solicitud para la realización de dicho estudio a la Subdirección de Atención Sanitaria del área III. Una vez concedido el permiso (ANEXO 2) se procede a la entrega de los cuestionarios (ANEXO 3) y a la explicación de los objetivos del estudio a las supervisoras de las diferentes unidades de hospitalización. Se facilitó un email para posibles dudas o problemas que pudieran surgir. Semanalmente y a cada turno se acudió a las unidades para hacer un seguimiento de la recogida de datos.

3.9. Análisis estadístico

Se realizó una base de datos con el programa SPSS en su versión 19 para Windows.

Las variables cualitativas se describieron con frecuencias y porcentajes. Y las variables cuantitativas con medias, desviaciones típicas y rangos.

Para la comparación de variables cualitativas se han usado las tablas de contingencia y test chi cuadrado. Y para las cualitativas y cuantitativas, ANOVA para comparar medias.

Se aceptó una significación estadística con valores de “p” menores o iguales a 0,05.

3.10. Limitaciones y sesgos:

- ✚ Errores en la comprensión del cuestionario.
- ✚ Errores de cumplimentación del cuestionario.

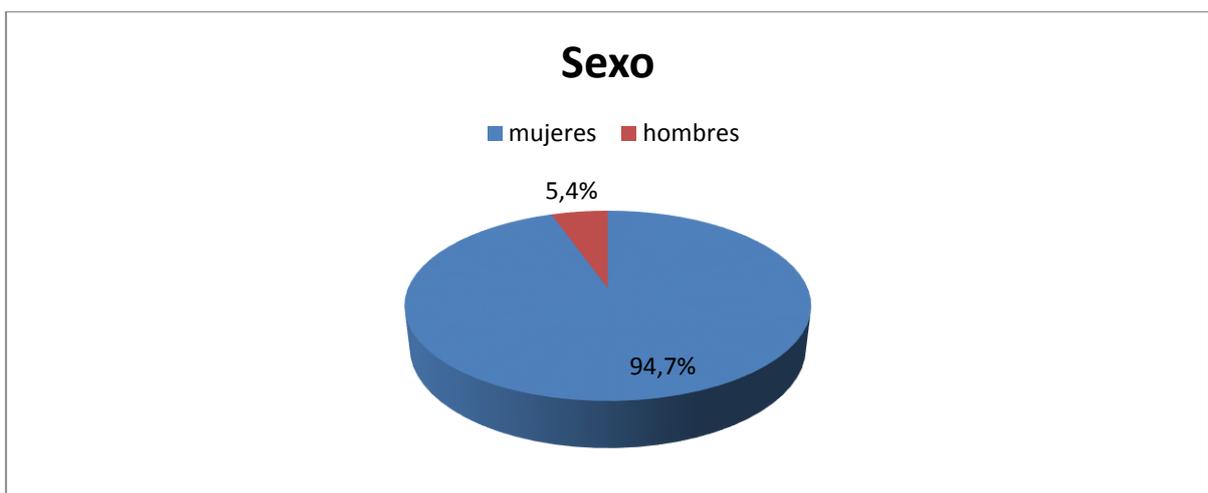
4. Resultados

Realizando un estudio con una población inicial de 121 personas y siguiendo los criterios de inclusión y exclusión, han participado en el estudio un total de 95 personas, lo que supone un 78,5% de la población.

4.1. Estadística descriptiva

SEXO: La distribución por sexos, es de mujeres 90 (94,7 %) y de hombres 5 (5,4 %). Los datos obtenidos se reflejan en el *Gráfico 1*.

Gráfico 1: SEXO



EDAD: La edad media se sitúa en los 41,72 años, con una desviación típica de 7,974 y un rango 26–59 años. Se ha agrupado la edad en cuatro categorías reflejadas en el *Gráfico 2*.

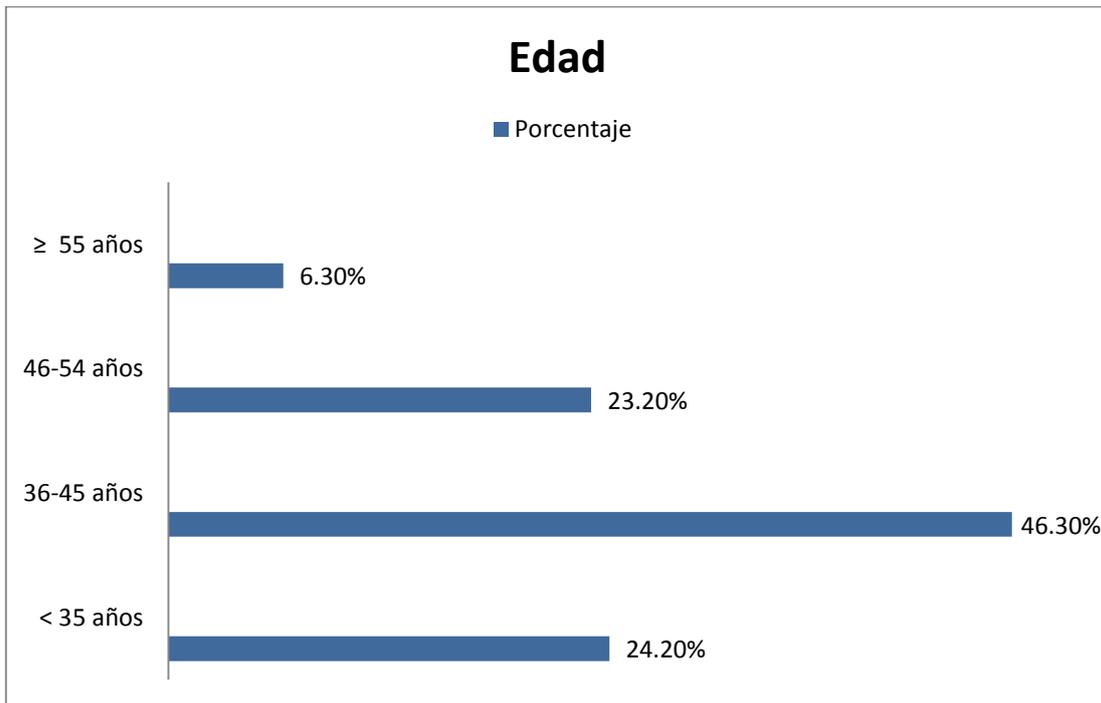
≤ 35 años: 23 personas (24,2%)

36-45 años: 44 personas (46,3%)

46-54 años: 22 personas (23,2%)

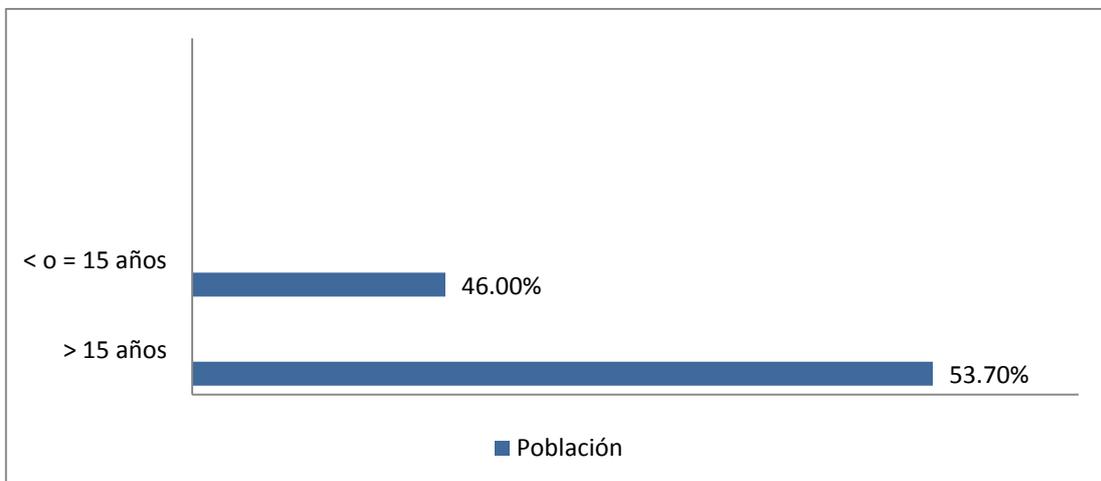
≥ 55 años: 6 personas (6,3%)

Gráfico 2: EDAD (agrupada)



AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: El tiempo de experiencia media de la población es de 17,71 años, con una desviación típica de 8,34 y un rango de 3-34 años. Con más de 15 años de experiencia tenemos a 51 personas (53,7%) y con 15 años o menos tenemos a 44 personas (46,3%). Se reflejan los datos en el Gráfico 3.

Gráfico 3: AÑOS DE EXPERIENCIA



UNIDAD DE HOSPITALIZACIÓN: El estudio se llevo a cabo en las siguientes unidades: Traumatología, Neurología, Neumología, Cirugía, Urología, Medicina Interna, Cardiología, Psiquiatría, Pediatría, Obstetricia y Ginecología. Según esto tenemos la siguiente distribución, que se muestra en la *Tabla 2* y en el *Gráfico 4*.

- ✚ En traumatología trabajan 9 enfermeros, de los cuales 7 participaron en el estudio. Corresponde a un 7,3% del total de participantes.
- ✚ En neurología trabajan 14 enfermeros, de los cuales 10 participaron en el estudio. Corresponde a un 10,5% del total de participantes.
- ✚ En neumología trabajan 9 enfermeros, de los cuales 8 participaron en el estudio. Corresponde a un 8,4% del total de participantes.
- ✚ En cirugía trabajan 14 enfermeros, de los cuales 10 participaron en el estudio. Corresponde a un 10,5% del total de participantes.
- ✚ En urología trabajan 9 enfermeros, de los cuales 7 participaron en el estudio. Corresponde a un 7,3% del total de participantes.
- ✚ En medicina interna trabajan 28 enfermeros, de los cuales 25 participaron en el estudio. Corresponde a un 26,3% del total de participantes.
- ✚ En cardiología trabajan 9 enfermeros, de los cuales 9 participaron en el estudio. Corresponde a un 9,5% del total de participantes.
- ✚ En psiquiatría trabajan 9 enfermeros, de los cuales 7 participaron en el estudio. Corresponde a un 7,3% del total de participantes.
- ✚ En pediatría trabajan 6 enfermeros, de los cuales 4 participaron en el estudio. Corresponde a un 4,2% del total de participantes.

✚ En obstetricia trabajan 6 enfermeros, de los cuales 1 participó en el estudio.

Corresponde a un 1% del total de participantes.

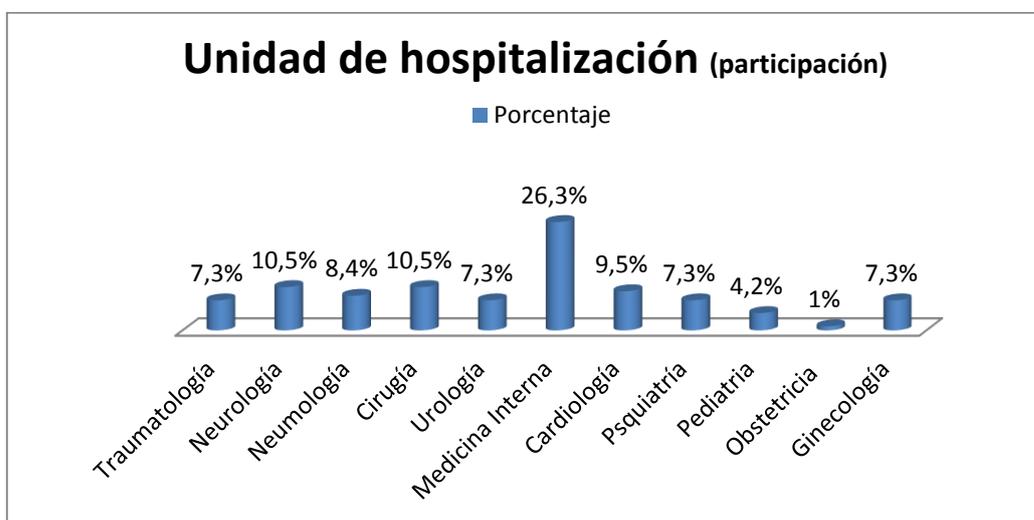
✚ En ginecología trabajan 9 enfermeros, de los cuales 7 participaron en el estudio.

Corresponde a un 7,3% del total de participantes.

Tabla 3: UNIDAD DE HOSPITALIZACIÓN

UNIDAD DE HOSPITALIZACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Traumatología	7	7,3%
Neurología	10	10,5%
Neumología	8	8,4%
Cirugía	10	10,5%
Urología	7	7,3%
Medicina Interna	25	26,3%
Cardiología	9	9,5%
Psiquiatría	7	7,3%
Pediatría	4	4,2%
Obstetricia	1	1%
Ginecología	7	7,3%

Gráfico 4: UNIDAD DE HOSPITALIZACIÓN

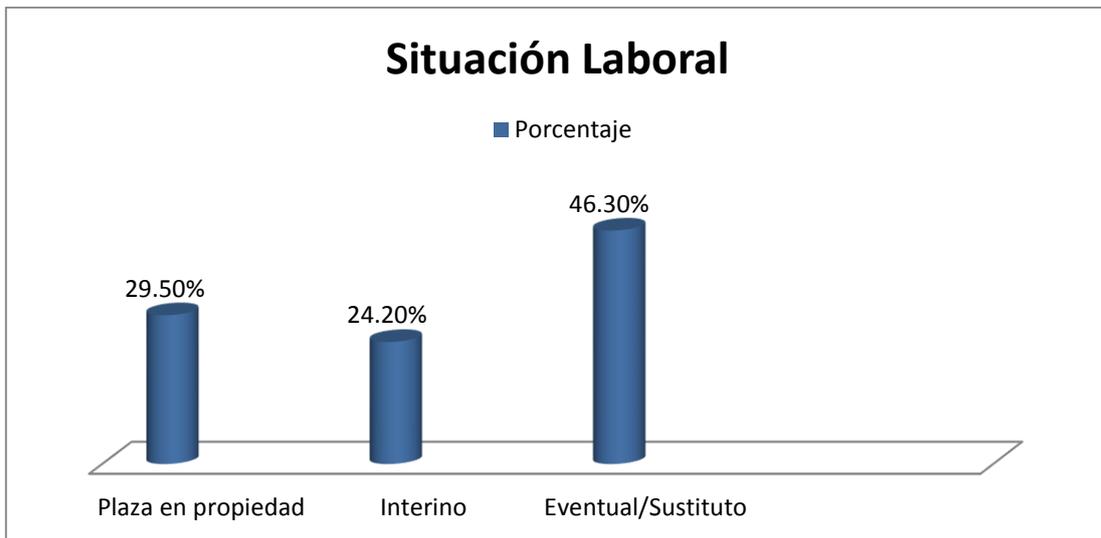


SITUACIÓN LABORAL: Los porcentajes y las frecuencias se representan en la *Tabla 3* y *Gráfico 5*.

Tabla 4: SITUACIÓN LABORAL

SITUACIÓN LABORAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Plaza en propiedad	28	29,5%
Interino	23	24,2%
Eventual/sustituto	44	46,3%

Gráfico 5: SITUACIÓN LABORAL

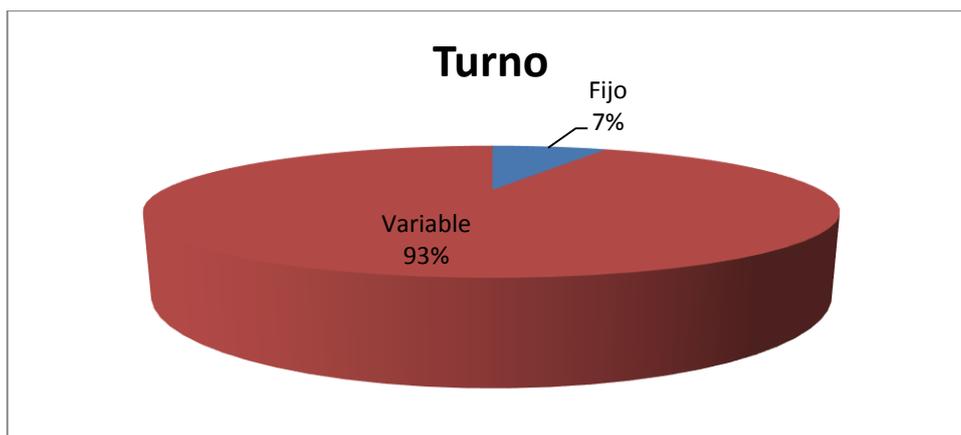


TURNO DE TRABAJO: los datos están recogidos en la tabla y gráfica contigua (*Tabla 4 y Gráfico 6*), con predominio del turno variable.

Tabla 5: TURNO DE TRABAJO

TURNO DE TRABAJO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Fijo	7	7,4%
Variable	88	92,6%

Gráfico 6: TURNO DE TRABAJO



PUNTUACIÓN CUESTIONARIO FRONT-ROJA: La media de puntos obtenidos es de 80,45, con una desviación típica de 7,045 y un rango de 64–105 puntos.

4.1. Comparación de variables

Al comparar las variables cualitativas entre sí, se ha encontrado una significación estadística ($p < 0,05$) al relacionar la situación laboral con el turno de trabajo. Siendo la situación laboral de “eventual” la que presenta más turno de trabajo “variable”. Y la situación laboral de “plaza en propiedad” la que más turno “fijo” tiene.

En cuanto a las variables cuantitativas y cualitativas, se compararon los resultados del cuestionario de satisfacción laboral (Font- Roja) con las variables socio-demográficas y laborales encontrándose diferencias significativas en relación al sexo y al turno de trabajo. El sexo “masculino” presenta una mayor satisfacción laboral frente al “femenino”. Y en relación al turno de trabajo, estar en un turno “variable” supone mayor satisfacción laboral que en uno “fijo”

A continuación se muestran los resultados obtenidos en tablas.

Tabla 6: TABLA DE CONTINGENCIA SEXO-UNIDAD DE HOSPITALIZACIÓN

Tabla de contingencia Unidad Hospitalización * Sexo

		Sexo		Total
		mujer	hombre	
Unidad Hospitalización	Traumatología	7	0	7
	Neurología	10	0	10
	Neumología	7	1	8
	Cirugía	10	0	10
	Urología	7	0	7
	Medicina Interna	23	2	25
	Cardiología	9	0	9
	Psiquiatría	6	1	7
	Pediatría	4	0	4
	Obstetricia	1	0	1
	Ginecología	6	1	7
Total		90	5	95

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,168 ^a	10	0,801
Razón de verosimilitudes	7,726	10	0,656
Asociación lineal por lineal	1,306	1	0,253
N de casos válidos	95		

Tabla 7: TABLA DE CONTINGENCIA SEXO-SITUACIÓN LABORAL

Tabla de contingencia Situación laboral * Sexo

		Sexo		Total
		mujer	hombre	
Situación laboral	Plaza	25	3	28
	Interino	22	1	23
	Eventual	43	1	44
Total		90	5	95

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,496 ^a	2	0,287
Razón de verosimilitudes	2,336	2	0,311
Asociación lineal por lineal	2,313	1	0,128
N de casos válidos	95		

Tabla 8: TABLA DE CONTINGENCIA SEXO-TURNO DE TRABAJO

Tabla de contingencia Turno de trabajo * Sexo

		Sexo		Total
		mujer	hombre	
Turno de trabajo	Fijo	6	1	7
	Variable	84	4	88
Total		90	5	95

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,234 ^a	1	0,267
Corrección por continuidad ^b	,054	1	0,817
Razón de verosimilitudes	,891	1	0,345
Estadístico exacto de Fisher			
Asociación lineal por lineal	1,221	1	0,269
N de casos válidos	95		

Tabla 9: TABLA DE CONTINGENCIA UNIDAD HOSPITALIZACIÓN- SITUACIÓN LABORAL

Tabla de contingencia Unidad Hospitalización * Situación laboral

		Situación laboral			Total
		Plaza	Interino	Eventual	
Unidad Hospitalización	Traumatología	2	3	2	7
	Neurología	1	4	5	10
	Neumología	5	1	2	8
	Cirugía	1	2	7	10
	Urología	4	1	2	7
	Medicina Interna	5	10	10	25
	Cardiología	4	0	5	9
	Psiquiatría	3	0	4	7
	Pediatría	0	0	4	4
	Obstetricia	0	0	1	1
	Ginecología	3	2	2	7
	Total	28	23	44	95

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	28,806 ^a	20	0,092
Razón de verosimilitudes	33,821	20	0,027
Asociación lineal por lineal	,065	1	0,798
N de casos válidos	95		

Tabla 10: TABLA DE CONTINGENCIA UNIDAD HOSPITALIZACIÓN- TURNO DE TRABAJO

Tabla de contingencia Unidad Hospitalización * Turno de trabajo

		Turno de trabajo		Total
		Fijo	Variable	
Unidad Hospitalización	Traumatología	0	7	7
	Neurología	1	9	10
	Neumología	1	7	8
	Cirugía	0	10	10
	Urología	0	7	7
	Medicina Interna	2	23	25
	Cardiología	1	8	9
	Psiquiatría	1	6	7
	Pediatría	0	4	4
	Obstetricia	0	1	1
	Ginecología	1	6	7
	Total	7	88	95

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,898 ^a	10	0,952
Razón de verosimilitudes	5,752	10	0,836
Asociación lineal por lineal	,491	1	0,484
N de casos válidos	95		

Tabla 11: TABLA DE CONTINGENCIA SITUACIÓN LABORAL- TURNO DE TRABAJO

Tabla de contingencia Situación laboral * Turno de trabajo

		Turno de trabajo		Total
		Fijo	Variable	
Situación laboral	Plaza	6	22	28
	Interino	1	22	23
	Eventual	0	44	44
Total		7	88	95

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,917 ^a	2	0,003
Razón de verosimilitudes	12,659	2	0,002
Asociación lineal por lineal	10,780	1	0,001
N de casos válidos	95		

Tabla 12: ANOVA CUESTIONARIO- VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS

ANOVA

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Sexo	Inter-grupos	2,320	26	0,089	2,511	0,001
	Intra-grupos	2,417	68	0,036		
	Total	4,737	94			
Edad	Inter-grupos	1231,864	26	47,379	0,679	0,864
	Intra-grupos	4745,462	68	69,786		
	Total	5977,326	94			

Tabla 13: RELACIÓN SATISFACCIÓN LABORAL (CUESTIONARIO FONT- ROJA) - VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS

VARIABLE	CATEGORIA	N (MEDIA)	P
Sexo	Mujer	90 (80,06)	<0.05
	Hombre	5 (87,60)	
Edad	<o = 35 años	23 (79,95)	NS
	36-45 años	44 (81,00)	
	46-54 años	22 (80,29)	
	> o = 55 años	6 (80,00)	

Tabla 14: ANOVA CUESTIONARIO- VARIABLES LABORALES

ANOVA

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Años Experiencia	Inter-grupos	1287,908	26	49,535	0,642	0,896
	Intra-grupos	5249,840	68	77,204		
	Total	6537,747	94			
Unidad Hospitalización	Inter-grupos	177,234	26	6,817	0,905	0,600
	Intra-grupos	512,303	68	7,534		
	Total	689,537	94			
Situación laboral	Inter-grupos	15,843	26	0,609	0,775	0,762
	Intra-grupos	53,462	68	0,786		
	Total	69,305	94			
Turno de trabajo	Inter-grupos	2,877	26	0,111	2,086	0,008
	Intra-grupos	3,607	68	0,053		
	Total	6,484	94			

Tabla 15: RELACIÓN SATISFACCIÓN LABORAL (CUESTIONARIO FONT- ROJA) - VARIABLES LABORALES

VARIABLE	CATEGORIA	N (MEDIA)	P
Años de experiencia	>15 años	51 (81,02)	NS
	< o = 15 años	44 (79,86)	
Unidad de hospitalización	Traumatología	7 (82,29)	NS
	Neurología	10 (85,20)	
	Neumología	8 (84,88)	
	Cirugía	10 (74,90)	
	Urología	7 (74,00)	
	Medicina Interna	25 (80,68)	
	Cardiología	9 (80,67)	
	Psiquiatría	7 (79,57)	
	Pediatría	4 (77,50)	
	Obstetricia	1 (77)	
	Ginecología	7 (83,14)	
Situación laboral	Plaza	28 (78,75)	NS
	Interino	23 (82,18)	
	Eventual	44 (80,44)	
Turno de trabajo	Fijo	7 (77,00)	<0.05
	Variables	88 (80,73)	

5. Discusión

En este estudio disponemos de una población de 121 enfermeros que trabajan en las diferentes unidades de hospitalización del Hospital San Agustín. En la cumplimentación del cuestionario de satisfacción laboral han participado 95 profesionales, es decir, un 78,5% de la población, lo que supone un alto nivel de participación.

En cuanto al sexo predominante, como era de esperar, es el femenino. Un 94,7% de los encuestados son mujeres. Es un dato poco llamativo ya que la enfermería es una profesión mayoritariamente femenina. Si tenemos en cuenta otros estudios también es el sexo femenino el más frecuente.^{13,21,20,22}

La edad media de los encuestados es de 41,72 y los años de experiencia laboral media son 17,71, es ligeramente mayor que en otros estudios consultados.^{19,20,22}

Aunque la época del año no sería la de mayor incidencia de sustituciones, los encuestados con contratos eventuales o de sustitución son los que más han participado.

En cuanto al turno de trabajo predomina el variable.

El perfil del participante es, mujer, entre los 36-45 años, con más de 15 años de experiencia, eventual y con turno variable. La unidad de hospitalización con más participación es medicina interna y la que menos obstetricia.

Nuestro objetivo era conocer la satisfacción laboral según la unidad de hospitalización, por lo que podemos decir que la unidad con mayor satisfacción laboral es neurología, seguida por neumología, ginecología y traumatología. Y la que menor satisfacción presenta es urología, seguida de cirugía, obstetricia y pediatría. Aunque estas últimas no son demasiado valorables por su escasa participación.

Teniendo en cuenta el cuestionario utilizado, la media de puntuación se sitúa en 80,45, siendo el mínimo de 26 y el máximo de 130. Estamos ante una puntuación elevada, aunque no dispongamos de corte de puntuación para dicho cuestionario.

Y si valoramos la significación estadística $p < 0,005$, hemos obtenido que los resultados del cuestionario en relación al sexo y el turno de trabajo son significativos, así como la relación entre situación laboral "eventual" y turno "variable". Aunque poco destacables por el tamaño muestral.

Aunque no se encuentre significación estadística cabe mencionar que los profesionales con "plaza en propiedad" presentan una menor satisfacción laboral que los participantes con "contratos eventuales", lo cual es llamativo, ya que según algunos estudios la estabilidad laboral es un aspecto que genera satisfacción.²² Esto puede ser debido a que la participación de los profesionales de enfermería con plaza es menor que la de eventuales.

También, es llamativo que a más años de experiencia más satisfacción laboral, al contrario que en otros estudios.^{21,22}

En cuanto al turno de trabajo, nos ocurriría lo mismo que en la variable anterior, por falta de población con turno “fijo”, los datos no son demasiado objetivos, indican que el turno “variable” supone mayor satisfacción.

Un turno “variable”, en algunas ocasiones es difícil de conciliar con la vida familiar y con los ritmos biológicos, por lo que podría presentar menor satisfacción que uno fijo, al contrario que ocurre con los encuestados de nuestro estudio.

Sería interesante, para posibles nuevos estudios en este hospital, centrarse en la satisfacción laboral según se desempeñe el trabajo de mañana, de tarde o de noche, abarcando también consultas externas y unidades especiales, además de las unidades de hospitalización.

6. Conclusiones

1. Se observa que según la unidad de hospitalización en la que se desarrolle la profesión enfermera, la satisfacción laboral es diferente. De modo que, a pesar de no obtener resultados significativos, cabe destacar que en las unidades de neurología y neumología la satisfacción laboral es mayor que en el resto.
2. Se puede afirmar, que teniendo en cuenta la especialidad de la unidad en la que se desempeñe el trabajo, la satisfacción laboral varía. En general, las unidades médicas tienen mayor satisfacción que las unidades quirúrgicas.
3. Del estudio se obtiene que el sexo es un factor que afecta en la satisfacción laboral, siendo los profesionales de enfermería de sexo masculino los más satisfechos.
4. Se ha encontrado que los profesionales con una experiencia mayor a 15 años de profesión, de turno variable y de contrato tipo interino, se sienten más satisfechos con su trabajo. Por lo que podemos decir que las condiciones laborales influye en la satisfacción laboral.

7. Bibliografía

1. Asenjo Fenoy A, De Dios Chacón M. Banqueri López M. Cualificación y Satisfacción Laboral: Un estudio sobre los empleos para los que hemos sido formados previamente. *ReiDoCrea*. 2012; 1: 12-20.
2. Locke EA. The nature and causes of job satisfaction. Dunnette MD, Editor. *Handbook of industrial and organizational psychology*. New York: John Wiley and Sons; 1976. P. 1297-349.
3. Perez Bilbao, J. NTP 394: Satisfacción laboral: escala de satisfacción. [online], Instituto Nacional de seguridad de higiene del trabajo. [consultado: 6 de febrero de 2015]. Disponible en:
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_394.pdf
4. Caballero Rodriguez Katia. El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza. *Revista de curriculum y formación del profesorado*. 2002; 6: 1-2.
5. Fonseca Marante Yosamne. Estudio de la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa comercializadora y distribuidora de medicamentos de la provincia de Granma. *Revista cubana de salud y trabajo*. 2010; 11(2): 15-9.
6. Giovannone Pablo M. La gestión de la motivación organizacional en el enfoque de la teoría de Herzberg. [online], SEDICI. [consultado: 8 de febrero de 2015]. Disponible en:
<http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/22438>
7. Lloret S, González- Romá V, Luna R, Peiró JM. La media de la satisfacción laboral de los profesionales de la salud. El cuestionario CSLPS- EAP /33. *Psicología*. 1992; 13(2): 29-42.
8. War P, Cook J, Wall T. Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *J Occ Psych*. 1979; 52: 11-28.

9. Weiss DJ, Dawis RV, England GW, Lofquist LH. Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minneapolis: University of Minnesota Industrial Relations Center; 1967.
10. Aranz J, Mira J. Cuestionario Font Roja. Un instrumento de medida de la satisfacción en el medio hospitalario. *Todo hospital*. 1988; 52: 63-6.
11. Cantera López, F. J. NTP 212: Evaluación de la satisfacción laboral: métodos directos e indirectos. [online], Instituto Nacional de seguridad de higiene del trabajo. [consultado: 10 de febrero de 2015]. Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/201a300/ntp_212.pdf
12. Fernández-San Martín MI y cols. Estudio de la satisfacción laboral y sus determinantes en los trabajadores sanitarios de un área de Madrid. *Rev. Esp. Salud Pública* [revista en internet] 1995. [consultado 10 febrero 2015] 69(6):487-97. Disponible en: http://www.msssi.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos propios/resp/revista cdrom/VOL69/69_6_487.pdf
13. Atance-Martínez JC. Aspectos epidemiológicos del síndrome de Burnout en personal sanitario. *Rev. Esp. Salud Pública* [revista en internet] 1997. [consultado 11 febrero 2015] 71(3):293-303. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/resp/v71n3/burnout.pdf>
14. Sarella Parra L, Paravik T. Satisfacción laboral en enfermeros que trabajan en el sistema de atención médica de urgencia (SAMU). *Cien. enferm.* [revista en internet] 2002. [consultado 11 febrero 2015] 8 (2). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532002000200005>
15. Boyle DK, Bott MJ, Hansen HE, Woods CQ, Tauton RL. Managers' leadership and critical care nurses' intent to stay. *Am J Crit Care*. 1999; 8:361-71.

16. Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad. Estrategia de Promoción de la Salud y Prevención en el Sistema Nacional de Salud [online]. 2013 [consultado 15 febrero 2015]. Disponible en:
<https://www.msssi.gob.es/profesionales/saludPublica/prevPromocion/Estrategia/estrategiaPromocionyPrevencion.htm>
17. Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad. La Salud Pública y la salud de los trabajadores. [Sede web]. [consultado 15 febrero 2015]. Disponible en:
<https://www.msssi.gob.es/ciudadanos/saludAmbLaboral/saludLaboral/saludTrab/home.htm>
18. Ley de prevención de Riesgos Laborales. Ley 31/1995, de 8 de noviembre. Boletín Oficial del Estado, nº 269, (10-11-1995).
19. Hernández Zavala M, Hernández Cantoral A, Nava Galán M.G, Pérez López M.T, Hernández Ramírez M.G, Matus Miranda R, Balseiro Almario C.L. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de la salud. Cien. enfer. [revista en internet] 2012. [consultado 16 abril 2015] 9(1). Disponible en:
<http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S166570632012000100002&script=sciarttext>
20. Ruzafa- Martínez M, Madrigal-Torres M, Velandrino-Nicolás A, López-Iborra L. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería españoles que trabajan en hospitales ingleses. Gac. Sanit. [revista en internet] 2008. [consultado 25 abril 2015].22(5):434-42. Disponible en: <http://www.gacetasanitaria.org/es/satisfaccion-laboral-los-profesionales-enfermeria/articulo/S021391110872418X/>
21. Carrillo García C, Solano Ruíz M.C, Martínez Roche M.E, Gómez García C.I. Influencia del género y la edad: satisfacción laboral de profesionales sanitarios. Rev. Latino-Am. Enfermagem. [revista en internet] Nov.-Dic. 2013. [consultado 25 abril 2015]. 21(6):1314-20. Disponible en: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v21n6/es_0104-1169-rlae-21-06-01314.pdf

22. Moya Miller, Susana. Motivación y satisfacción de los profesionales de enfermería. Investigación aplicada en un área quirúrgica. [online] Universidad de Cantabria. [consultado 15 abril 2015). Disponible en: <http://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/477/Moya+Mier+S.pdf?sequence=1>

8. Anexos

ANEXO 1: Cuestionario Font-Roja

	Muy desacuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo, ni desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho					
2. Obtengo reconocimiento por mi trabajo					
3. La relación con mis jefes es muy cordial					
4. Sé lo que se espera de mi en el trabajo					
5. Mi trabajo en el centro es el mismo todos los días, no varía nunca.					
6. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo.					
7. Al final de la jornada de trabajo, me suelo encontrar muy cansado.					
8. Tengo poca independencia para organizar mi trabajo.					
9. Tengo pocas oportunidades de aprender a hacer cosas nuevas.					
10. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.					
11. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena.					
12. Con frecuencia no desconecto del trabajo cuando estoy fuera del centro.					
13. Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales.					
14. Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo.					

	Muy desacuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo, ni desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
15. Con frecuencia la competitividad o el estar a la altura de los demás, me causan estrés o tensión.					
16. Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo.					
17. Creo que mi trabajo es excesivo.					
18. Con frecuencia no tengo recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable.					
19. La estructura física de mi entorno de trabajo interfiere con mi capacidad para realizar el mismo.					
20. La estructura e instalaciones me impiden desarrollar mi trabajo satisfactoriamente.					
21. Tengo muchas posibilidades de promoción profesional.					
22. Los problemas personales de mis compañeros de trabajo me suelen afectar.					
23. El sueldo que percibo es adecuado.					
24. Estoy convencido de que ocupo el puesto que me corresponde por capacidad y preparación.					
25. Muy pocas veces me tengo que emplear a fondo para realizar mi trabajo.					
26. Muy pocas veces mi trabajo en el centro altera mi ánimo, mi salud o mis horas de sueño.					

ANEXO 2: Autorización para la entrega de cuestionarios



SERVICIO DE SALUD
DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

GERENCIA ÁREA SANITARIA III

Unidad de Calidad, Docencia e
Investigación

FECHA: **3 de marzo de 2015**

ASUNTO: Autorización realización Encuesta

REMITENTE: Elena Llorente Fernández. Subdirectora de Atención Sanitaria y Salud Pública

DESTINATARIO: **Dña. Arey Gómez Menéndez**

Tras la revisión de la documentación remitida, le comunicamos la autorización desde la Subdirección de Atención Sanitaria del Área Sanitaria III para realización Encuesta para el estudio **“Evaluación de la satisfacción laboral enfermera en las Unidades de Hospitalización del Hospital San Agustín”**.

Le recordamos, que el tratamiento que se dé a los datos debe ajustarse a lo previsto en la **Ley Orgánica 15/1999**, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, y en el **Real Decreto 1720/2007**, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999.

Aprovechamos para recordarle la posibilidad de contar con el apoyo metodológico de la Unidad de Calidad, Docencia e Investigación del Área III.

Así mismo, le rogamos que una vez concluido el estudio sean remitidas las conclusiones a dicha Unidad investigacion.area3@sespa.pricast.es.

NOTA: Con la finalidad de garantizar el buen funcionamiento del Servicio de Archivos y mantener la mayor confidencialidad de los pacientes, se ruega que la consulta de historias clínicas, para estudios de investigación, sea realizada en la Sala destinada para tal fin en el archivo del hospital.



Camino de Heros, 6 – 33401 Avilés
Tl.: 985 123 032 Fax: 985 123 010
investigacion.area3@sespa.pricast.es

ANEXO 3: Cuestionario entregado

Estimado/a compañero/a:

Con motivo de la realización del “Trabajo Fin de Máster” (Máster de enfermería en urgencias y cuidados críticos), me dispongo a evaluar cual es la satisfacción laboral enfermera en las unidades de hospitalización del HSA (Hospital San Agustín).

Sería de gran ayuda su participación, cubriendo dos cuestionarios de forma anónima. El tiempo estimado para su realización es de menos de 10 minutos. Si tiene alguna duda puede dirigirse a este email: areygomezmenendez@gmail.com

Gracias.

Fdo. Arey Gómez Menéndez (Enfermera HSA)

Cuestionario “Datos socio-demográficos y laborales”:

Sexo: Hombre
 Mujer

Edad: _____ años

Años de experiencia profesional: _____

Unidad de hospitalización: _____

Situación laboral: Con plaza en propiedad
 Interino/a
 Sustituto/a o eventual
 Otro (_____)

Turno de trabajo: Turno fijo (mañanas, tardes o noches)
 Turno variable (mañanas, tardes y noches)

Cuestionario Font- Roja

A continuación encontrará una serie de situaciones que pueden ocurrir de forma habitual en su trabajo. Indique, marcado con una **X** en el cuadro correspondiente, el grado de acuerdo.

	Muy desacuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo, ni desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho					
2. Obtengo reconocimiento por mi trabajo					
3. La relación con mis jefes es muy cordial					
4. Sé lo que se espera de mi en el trabajo					
5. Mi trabajo en el centro es el mismo todos los días, no varía nunca.					
6. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo.					
7. Al final de la jornada de trabajo, me suelo encontrar muy cansado.					
8. Tengo poca independencia para organizar mi trabajo.					
9. Tengo pocas oportunidades de aprender a hacer cosas nuevas.					
10. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.					
11. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena.					
12. Con frecuencia no desconecto del trabajo cuando estoy fuera del centro.					
13. Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales.					
14. Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo.					

	Muy desacuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo, ni desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
15. Con frecuencia la competitividad o el estar a la altura de los demás, me causan estrés o tensión.					
16. Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo.					
17. Creo que mi trabajo es excesivo.					
18. Con frecuencia no tengo recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable.					
19. La estructura física de mi entorno de trabajo interfiere con mi capacidad para realizar el mismo.					
20. La estructura e instalaciones me impiden desarrollar mi trabajo satisfactoriamente.					
21. Tengo muchas posibilidades de promoción profesional.					
22. Los problemas personales de mis compañeros de trabajo me suelen afectar.					
23. El sueldo que percibo es adecuado.					
24. Estoy convencido de que ocupo el puesto que me corresponde por capacidad y preparación.					
25. Muy pocas veces me tengo que emplear a fondo para realizar mi trabajo.					
26. Muy pocas veces mi trabajo en el centro altera mi ánimo, mi salud o mis horas de sueño.					

