

SATISFACCIÓN PROFESIONAL EN ATENCIÓN PRIMARIA Y ESPECIALIZADA EN EL ÁREA DE TALAVERA DE LA REINA

M^a Ángeles Cosme Madroño, D.U.E de C.S Río Tajo y Antonia Crespo Panadero, D.U.E del Hospital General Ntra Sra del Prado

RESUMEN

La satisfacción laboral de los profesionales de la salud en el trabajo es uno de los indicadores que condicionan la calidad asistencial. El aumento de satisfacción laboral del personal optimiza la relación con el paciente e incrementa la calidad de los cuidados prestados.

OBJETIVO: Conocer la satisfacción laboral de AP y AE, factores relacionados y sus diferencias; así como la llegada de nuevos profesionales.

MÉTODO

Estudio: Observacional, Descriptivo, Transversal y Multicentrico.

Población: Profesionales de Enfermería del Área de Talavera de la Reina

Muestreo: Los 520 profesionales del Área.

Variables: Socio demográficas y laborales de elaboración propia, las dependientes del estudio, cuestionario validado de Font Roja, y percepción de los profesionales ante la llegada de un nuevo trabajador.

RESULTADOS

De los 520 profesionales, 351(AE) y 169(AP), obtuvimos respuesta de 333 profesionales, 207(AE) y 126(AP), con una tasa de respuesta del 64,03%. Las dimensiones más valoradas en AP fueron Competencia profesional, Estatus y Satisfacción profesional. En AE, Satisfacción Profesional, Estatus y Competencia Profesional.

Los menos valorados en AP y AE: Presión trabajo, relación con jefes, relación compañeros. Resultados ante la llegada de nuevo profesional, Positivamente AP (46%) y AE (32%); Negativamente AP (20%) y AE (43%).

DISCUSIÓN- CONCLUSIÓN

La satisfacción profesional en el Área es satisfactoria, no observamos grandes diferencias entre ambos colectivos, dentro de un perfil de mayor experiencia laboral y estabilidad en el trabajo. Necesidad de una estrategia de mejora con respecto a los jefes y compañeros.

PALABRAS CLAVES

Satisfacción en el Trabajo, Enfermería, Atención Primaria de Salud, y Atención Hospitalaria.

INTRODUCCIÓN

Satisfacción, se define como sentimiento de bienestar o placer que se tiene cuando se ha colmado un deseo o cubierto una necesidad (1); de manera que satisfacción laboral es definida como un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto o como respuesta afectiva de una persona a su propio trabajo(2-3-4).

A lo largo de este siglo, los estudios de satisfacción han ido relacionando este tema con diferentes aspectos; Frank Taylor, en 1911, asumió que la satisfacción en el trabajo estaba totalmente relacionada con el salario recibido, es decir con las recompensas.

Los trabajadores en ese momento se consideraban parte de la maquinaria que debía ser manejada de la forma más eficiente posible. Los estudios industriales que comienzan a dar importancia al bienestar del trabajador aparecen en los años 30.

Happock consideró que la satisfacción en el trabajo formaba parte con la satisfacción general con la vida y estaba relacionada con la habilidad del individuo para adaptarse a situaciones y comunicarse con otros, con el nivel socioeconómico y con la preparación de la persona para este tipo de trabajo.

En 1945 Elton Mayo aseguró que la interacción del individuo con el grupo era determinante, más importante de la satisfacción en el trabajo y la situó por encima de otros factores que también influían en la satisfacción, como la seguridad, afiliación, logros.., este estudio fue el primero que se realizó desde una perspectiva psicológica.

Las teorías de la motivación han supuesto otra influencia importante en los estudios de satisfacción en el trabajo.

El psicólogo humanista Maslow desarrolló en 1954 un jerarquía de necesidades humanas, situando en el lugar más básico las necesidades que son vitales para sobrevivir y en el lugar más elevado aquellas que permiten el desarrollo intelectual de la persona. Esta jerarquía incluye diferentes aspectos que influyen en la satisfacción como son las necesidades fisiológicas, de seguridad, afiliación, autorrealización y estima.

Herzberg desarrolló una teoría de la satisfacción en el trabajo, basada en la jerarquía de Maslow, en la que concluía que no todos los factores influyen en la satisfacción, los correspondientes a las necesidades más básicas cuentan si no están cubiertas, mientras que otros factores más elevados incrementan la satisfacción al conseguirlo

(5-6).

Un problema que presentaban los estudios es que mientras que se demostraba la relación entre insatisfacción y movimiento en el puesto laboral, absentismo y quizás accidentes laborales, no estaba muy claro que la satisfacción influyera en la productividad o la calidad.

Actualmente se considera que la satisfacción de los profesionales de la salud en el trabajo es uno de los indicadores que condicionan la calidad asistencial (6).

El aumento de satisfacción laboral del personal optimiza la relación con el paciente y con ello incrementa la calidad de los cuidados prestados. Una inadecuada adaptación al nuevo entorno organizativo tendría consecuencias negativas individuales (físicas, psicológicas y sociales) y para la organización (bajo rendimiento y baja calidad asistencial) (7).

Por lo tanto la satisfacción laboral en la atención sanitaria se iguala en importancia a la preparación científica del profesional o a la disposición de una determinada tecnología (8-9).

Este estudio pretende conocer el grado de satisfacción laboral de los profesionales del Área, para implementar mejoras laborales, que se vean reflejados en los cuidados dirigidos a los pacientes. Así mismo abrir una vía a nuevos investigadores para estudios que sean complementarios.

OBJETIVOS

Objetivo Principal: Conocer el grado de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de Atención Primaria y Especializada en el Área de Talavera de la Reina.

Objetivos Secundarios: Conocer los principales factores relacionados con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de AP y AE del área sanitaria de Talavera de la Reina.

Conocer la satisfacción percibida de los profesionales de AP y AE ante la llegada de nuevos profesionales a la unidad de trabajo.

Conocer las posibles diferencias de satisfacción laboral y satisfacción ante la incorporación de nuevos profesionales entre AP y AE.

Por todo lo expuesto anteriormente nos planteamos realizar un estudio para conocer el nivel de satisfacción percibida y sus condicionantes en los profesionales de enfermería de los Centros de AP y AE del Área de Talavera de la Reina, así como conocer las diferencias de estas variables en ambos ámbitos.

MATERIAL Y MÉTODO

TIPO DE ESTUDIO

Estudio observacional, descriptivo, transversal, y multicéntrico

POBLACIÓN DE ESTUDIO

El personal de Enfermería de AP y AE del Área Sanitaria de Talavera de la Reina.

Los profesionales sanitarios que prestan sus servicios en el área sanitaria de Talavera de la Reina, se encuentran inscritos en las Gerencias de AP, AE y GUETS, 112 (Gerencia de Urgencias, Emergencias y Transportes Sanitarios). Estos últimos fueron excluidos del estudio por sus características.

La Gerencia de AP comprende una amplia comarca que se extiende desde los Montes de Toledo, las localidades de Anchuras (Ciudad Real) y Pantano de Cijara (Cáceres) y hacia el oeste la localidad de Quismondo en el límite de la provincia de Madrid.

En cuanto a la estructura, el Área Sanitaria de Talavera de la Reina está dividida en 17 Zonas Básicas de Salud (5 Urbanas y 12 Rurales) que cuentan con 17 Centros de Salud; 13 Puntos de Atención Continuada (1 urbano y 12 rurales) y 92 Consultorios Locales.

Junto a esto, existen las Unidades de Apoyo de Área, que prestan atención a más de una Zona Básica de Salud: 1 Unidad de Salud Bucodental, 1 de Psicoprofilaxis Obstétrica y 1 de Fisioterapia. Además contamos con 2 Trabajadores Sociales y una Unidad Administrativa de Apoyo al Equipo Directivo.

Para mantener la continuidad de la atención de los enfermos existen los puntos de Atención Continuada y Atención Especializada, siendo en este caso el Hospital General Ntra Sra del Prado, que por su situación geográfica atiende a poblaciones limítrofes de Cáceres, Badajoz, Ciudad Real (Anchuras) y Ávila (Población del Valle del Tiétar). (10)

De los 520 profesionales de Enfermería, 351 desarrollan su trabajo en AE y 169 en AP

MUESTREO

En base a la dificultad de estimar las posibles pérdidas, dada la importante dispersión geográfica, y por el posible condicionamiento sobre el índice de respuesta cumplimentada, decidimos enviar el cuestionario a los 520 profesionales del Área.

VARIABLES O INSTRUMENTOS DE MEDIDA

Se utilizaron variables socio-demográficas y laborales como género, edad, años de experiencia, tipo de contrato...y como variable de estudio la satisfacción laboral y la satisfacción percibida de los trabajadores ante la llegada de nuevos profesionales.

Como instrumentos de medida se utilizaron:

- 1- El Cuestionario de Variable socio demográficas, cuestionario de elaboración propia, consta de 12 ítems: Edad, sexo, estado civil, hijos a su cargo, personas mayores a su cargo, lugar de trabajo, distancia entre el domicilio habitual del trabajador y centro de trabajo, centro de salud urbano o rural, situación laboral, turnos de trabajo en AE, turnos de trabajo en AP y tiempo trabajado.
- 2- Percepción del profesional sobre cómo le afecta la llegada de un nuevo trabajador que desconoce el funcionamiento de la unidad o centro. Ítem de elaboración propia con dos opciones de respuesta: Positivamente y Negativamente.
- 3- Para medir la Satisfacción Laboral se utilizó el Cuestionario Font-Roja (validado tanto para AP como AE), consta de 24 ítems agrupados en 9 factores, con cinco opciones de respuestas en el sentido de menor a mayor grado de satisfacción. El punto 3 se toma como un grado medio. (Anexos I, II, III)

RECOGIDA DE DATOS

Para la recogida de datos se preparó un sobre con la siguiente documentación:

- 1- Carta de presentación en la cual se informaba sobre el objetivo del estudio, confidencialidad de los datos en base a la ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de carácter personal e instrucciones para la cumplimentación de los cuestionarios.
- 2- Cuestionario de variables socio demográficas junto con un ítem de elaboración propia "Satisfacción percibida por el profesional enfermero/a ante la llegada de un nuevo trabajador al centro o a la unidad".
- 3- Cuestionario de Font Roja, validado tanto para Atención Primaria como Atención Especializada, que mide la satisfacción laboral

El proyecto de investigación titulado “Satisfacción profesional en Atención Primaria y Especializada en el área de Salud de Talavera de la Reina” se presentó al Comité Ético de Investigación Clínica del Área, resolviendo dictamen favorable al mismo. A partir de entonces se solicitó a la Gerencia de Atención Primaria y Atención Especializada los listados de los profesionales enfermeros que allí prestaban su asistencia.

Durante el primer semestre del año 2011, las investigadoras llevaron a cabo el reparto y la recogida de sobres con cuestionarios ya autocumplimentados.

Tras la creación de una Base de Datos se procedió al análisis estadístico final mediante el paquete estadístico SPSSv.17.

RESULTADOS (R)

R. DE PARTICIPACIÓN: De los 520 profesionales de enfermería, 351 en AE y 169 en AP, se obtuvo respuesta de 333 profesionales, 207 de AE (59%) y 126 de AP (75%), lo que supone una tasa del 64,03%.

R.SOCIODEMOGRÁFICOS: Los datos socio demográficos generales de los profesionales del Área nos dan un perfil de un tramo de edad de 35 a 54 años, mayoritariamente mujer, casado, con hijos a su cargo, con contrato fijo, experiencia laboral más de 10 años, con turnos rotatorios en AE y turnos fijos de mañana en AP. Siendo el 62% de AE y el 37,8% de AP (54,5% Urbanos; 45,5% Rurales).

Perfil del personal enfermero de Atención Primaria: Mujer (73,8%), entre 35 a 54 años (47,6%); casado (60,3%); con hijos a su cargo (49,2%); distancia en el trabajo de 0 a 20 Km (64,8%); urbano (54,5%); rural (45,5%). Con contrato fijo (63,9%), en turnos de mañana (44,3%); con más de 10 años de vida laboral (64,3%).

Atención Especializada: Mujer (85%); entre 35 a 54 años (47,3); casados (62,3%); con hijos a su cargo (61,8%). Distancia del trabajo de 0-20Km (85,5%). Con contrato fijo (65,7%). Con turno rotatorio (67,6%); con una experiencia laboral de más de 10 años (63,8%).

R.SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL, se obtiene una Media de puntuación total FR de 74,25±6,13 y una Media de puntuación media total FR de 3,09±0,25

Atención Primaria: se obtiene una Media de puntuación total FR de 74,34±6,02 y una Media de puntuación media total FR de 3,09±0,25

Atención Especializada: se obtiene una Media de puntuación total FR de 74,20±6,21 y una Media de puntuación media total FR de 3,09±0,25.

R. DE VALORACIÓN DE LAS DIMENSIONES FONT ROJA

Atención Primaria: Competencia Profesional 3,40±0,64; Estatus 3,38±0,62; Satisfacción por el trabajo 3,28±0,43; Promoción Profesional 3,19±0,49; Tensión por el trabajo 3,15±0,41; Monotonía laboral 3,13±0,65; Presión del trabajo 2,90±0,68; Relación con jefes 2,43±0,69; Relación con compañeros 1,90±0,74.

Atención Especializada: Satisfacción por el trabajo 3,46±0,40; Estatus 3,38±0,73; Competencia Profesional 3,29±0,73; Tensión por el trabajo 3,25±0,49; Monotonía laboral 3,02±0,74; Relación jefes 2,39±0,74; Presión del trabajo 2,37±0,94; Promoción Profesional 2,29±0,16; Relación Compañeros 1,93±0,83.

R. DE SATISFACCIÓN ANTE LA LLEGADA DE NUEVOS PROFESIONALES

La satisfacción percibida por los profesionales ante la llegada de un nuevo trabajador a unidades de trabajo han resultado: Negativamente (34,6%) y Positivamente (37,6%).

Atención Primaria: Negativamente (20%) y Positivamente (46,4%).

Atención Especializada: Negativamente (43,4%) y Positivamente (32,4%)

RESULTADOS DE COMPARACIONES MÚLTIPLES ENTRE VARIABLES DEPENDIENTES DEL ESTUDIO (FONT ROJA) Y EDAD EN TRAMOS.

En relación con los compañeros y tramos de edad, de 35 a 54 y de 21 a 34, existe una diferencia de medias de 0,24 con significación estadística de 0,048.

En el tramo de edad, > de 55a y 21 a 34años, existe una diferencia de medias de 0,33 con una significación estadística de 0,028.

En monotonía laboral y tramos de edad, > de 55ª y 21 a 34 años, existe una diferencia de medias de -0,47 con una significación estadística de 0,00.

RESULTADOS DE COMPARACIONES MÚLTIPLES ENTRE VARIABLES DEPENDIENTES DEL ESTUDIO, FONT ROJA Y TURNOS DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA.

En la relación satisfacción global Font Roja y turnos de AE, turno fijo de noche y turno fijo de mañana, existe una diferencia de medias de 6,68 con una significación estadística de 0,016.

En monotonía laboral, turno fijo de noche y turno fijo de mañana, una diferencia de medias de 0,82 con una significación estadística de 0,09.

En monotonía laboral, turno rotatorio y turno fijo de mañana, una diferencia de medias de 0,48 con una significación estadística de 0,00

DISCUSIÓN

La satisfacción profesional en el Área, tanto en AP como en AE, en general es satisfactoria, no observándose grandes diferencias entre ambos colectivos.

Nuestro estudio registra una tasa de respuesta del 64%, un índice alto si lo comparamos con la obtenida en los artículos originales (11, 12, 13) en los cuales el índice es de 44,3%, 49,6% y 37% respectivamente. Sin embargo otros como (2, 7, 14) registran una tasa de 69,5%, 78,6 % y 79,3%.

El 64% se puede considerar un porcentaje válido ya que supera el 50% de cuestionarios entregados.

A pesar de presentar un grado de satisfacción laboral muy similar ($3,09 \pm 0,25$) existen diferencias en los factores que influyen en ella, así los factores o dimensiones más valorados por los encuestados de Atención Primaria son la competencia profesional, el estatus y la satisfacción profesional, mientras que en Atención Especializada son la satisfacción profesional, el estatus y la competencia profesional.

Los factores peor valorados en ambas áreas son la presión del trabajo, relación con los jefes y relación con los compañeros.

La competencia profesional, el factor más valorado en el personal enfermero de AP, aparece también como la dimensión más valorada en los artículos originales (6, 12, 13, 14, 15). Sin embargo la dimensión peor valorada por los enfermeros/a de AP y AE del Área de Salud de Talavera de la Reina, la relación con los compañeros, aparece como dimensión más valorada en los estudios (2, 4), lo cual nos muestra que raramente vamos a encontrar una población enfermero/a que refiera la misma puntuación. Se podría decir que cada área de salud es única y que cada colectivo enfermero tiene su propia idiosincrasia.

En la comparación múltiple de la variable socio-demográfica, tramos de edad y los factores de Font Roja, relación con los compañeros y monotonía laboral, existen diferencias estadísticamente significativas ($p > 0,05$) siendo mayor la puntuación obtenida entre los tramos de edad de 31 a 54 años y + de 55 años que en los de 21 a 34 años. La edad se convierte en un factor determinante puesto que a mayor edad, mayor estabilidad laboral y trayectoria profesional, condicionantes tanto de la relación con los compañeros como la monotonía laboral.

En relación a los turnos de trabajo en AE y el factor de Font Roja, satisfacción total o global, existen diferencias estadísticamente significativas ($p > 0,05$) entre el turno fijo de noche y el turno fijo de mañana, siendo mayor la puntuación obtenida en el turno fijo de noche que en el turno fijo de mañana.

El turno de trabajo es uno de los condicionantes principales para la conciliación de vida familiar y laboral. Trabajar de noche, a pesar del desgaste físico y escasez de sueño, conlleva disponer de más tiempo libre durante el día. El turno fijo de mañana, por el contrario, presenta otros inconvenientes como la dificultad de la realización de tareas administrativas personales dado el horario de apertura de las instituciones oficiales, administraciones públicas, bancos...

En relación al factor monotonía laboral, el turno fijo de noche y rotatorio presenta una puntuación más alta que el turno fijo de mañana. La actividad asistencial (aseo, pruebas diagnósticas, visita médica, curas, altas de enfermería...) puede ser el condicionante de que el enfermero/a de turno fijo de mañana perciba sus tareas de forma diferente.

Respecto a la variable Satisfacción percibida por el profesional ante la llegada de un nuevo trabajador a la Unidad o Centro, al ser un ítem de elaboración propia no podemos contrastar los resultados obtenidos con otros trabajos. No obstante llama la atención que el 69,9% de los enfermeros de AP lo percibe de manera positiva, mientras que AE sólo es del 42,7%. Ello puede ser causa del estrés y sobre carga de trabajo que sufre el personal habitual al hacerse cargo, no solo de sus pacientes, sino también de la enseñanza y supervisión de tareas.

CONCLUSIÓN

Cuando iniciamos este estudio, nos pusimos como objetivos, no sólo conocer la satisfacción profesional de los enfermeros, sino los factores condicionantes para buscar las diferencias entre Atención primaria y Especializada; motivadas por lo novedoso del estudio, puesto que no se había realizado en el Área.

El estudio ha sido muy interesante, en primer lugar por la elevada tasa de respuesta y en segundo lugar por los datos resultantes.

La Satisfacción Profesional de los Enfermeros del Área de Talavera a nivel general es satisfactoria, no encontrando grandes diferencias entre AP y AE como creíamos en un principio.

Si encontramos diferencia con respecto a la llegada de un nuevo trabajador, percibiéndolo AE de una manera más negativa.

Hemos observado que sería interesante hacer otro estudio para completar más el mismo. El perfil del enfermero que predomina es de una franja de edad y características concretas. Hay un grupo importante entre 21 a 34 años, con alrededor de 10 años de trabajo, eventual, con puestos y turnos de trabajos diversos que les resulta difícil compatibilizar vida familiar y curiosamente son profesionales menos satisfechos.

En AP hay muchas formas de trabajo y sería interesante incidir en ellos; urbanos, rural, PEAC, salientes de guardias, turnos rotatorios, continuos cambios de centros...

La Enfermería del Área tiene una buena satisfacción profesional, su estrategia es dar respuesta a los continuos cambios que generan la transformación de los paradigmas en la práctica, formación, e investigación

AGRADECIMIENTOS

A Jaime Martin; Concepción Sobrino; Gerencia de Atención Primaria; Gerencia de Atención Hospitalaria, Pedro Camacho; M Jesús Gutiérrez y a todos aquellos compañeros que han participado y han hecho posible este trabajo. Muchas gracias

BIBLIOGRAFIA

- 1- Diccionarios.com. Concepto de satisfacción. Disponible en: http://www.diccionarios.com/detalle.php?palabra=satisfacci%C3%B3n&dicc_51=on&dicc_51=on&palabra2=&Buscar.x=0&Buscar.y=0.
- 2- Ignacio García E, Córdoba Doña JA, Serrano Romero A, Figueroa Murillo E, Moreno Peralta J, Ignacio García JM. Factores asociados a la satisfacción de los profesionales en los hospitales públicos andaluces. *Todo Hospital*. 1997; 141:7-12
- 3- Sánchez Castro S, Torres Moreno-Cid MD, Palacio Colomo R. Grado de Satisfacción de las Enfermeras del Área de Hospitalización Quirúrgica de un Hospital de nueva apertura en la Comunidad de Madrid. *ENE, Revista de Enfermería* 4 (1): 8-19, abr 2010. Disponible en <http://enfermeros.org/revista>
- 4- Molina Linde JM, Avalos Martínez F, Valderrama Orbeagozo LJ, Uribe Rodríguez AF. Factores relacionados con la satisfacción laboral de enfermería en un hospital médico-quirúrgico. *Invest Educ Enferm*. 2009; 27 (2): 218-225
- 5- Del Río Moro O, Perezagua García MC, Villalta Sevilla MT, Sánchez Donaire A. Satisfacción personal de enfermería. ¿Se cumplen nuestras expectativas? .Cuarto congreso virtual de Cardiología_ Temas libres. 2005 sept. Argentina. Disponible en: <http://www.fac.org.ar/CCVC/llave/tl014/tl014.Php>
- 6- Fernández San Martín MI, Villagrasa Ferrer JR, Gamo MF, Vázquez Gallego J, Cruz Cañas E, Aguirre Trigo MV, Andrada Aragonés V. Estudio de la satisfacción laboral y sus determinantes en los trabajadores sanitarios de un área de Madrid. *Rev Esp Salud Pública*. 1995; 69 (6): 487-497
- 7- 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*. 2008; 22 (5): 434-442
- 8- Olivar Castrillón C, González Morán S, Martínez Suarez MM, Factores relacionados con la satisfacción laboral y el desgaste profesional en los médicos de atención primaria de Asturias. *Aten primaria*. 1999; 24 (6): 352-359
- 9- Lomeña Villalobos JA, Campaña Villegas FM, Nuevo Toro G, Rosas Soria D, Berrocal Gámez A, García Molina F. Burnout y satisfacción laboral en Atención Primaria. *Medicina de Familia*. 2004; 5 (3): 147-155
- 10- SESCOCAM/ Gerencia de Atención Primaria de Talavera de la Reina (Página de Internet). Disponible en: http://gaptalavera.sescam.jccm.es/web1/gaptrHome.do?main=/gaptalavera/quienes_somos/el_area_de_salud.html
- 11- Caballero Martín MA, Bermejo Fernández F, Nieto Gómez R, Caballero Martínez F. Prevalencia y factores asociados al Burnout en un área de salud. *Aten Primaria*. 2001; 27 (5): 313-317
- 12- López-Soriano F, Bernal L, Cánovas A. Satisfacción laboral de los profesionales en un Hospital comarcal de Murcia. *Rev Calidad Asistencial*. 2001; 16: 243-246

- 13- Pérez Álvarez T, Díaz Carreiras C. Satisfacción laboral en enfermeros/as de Atención Primaria del Servicio Gallego de Salud. *Metas de Enferm.* 2007/2008; 10 (10):6-10
- 14- Anglada Mirabent N, Cañadell Ledesma E. Satisfacción de enfermería de atención primaria en las comarcas de Alt y Baix Empordá. *Aten Primaria.* 2000; 25 (5):90-96
- 15- Bustos López R, Carrizosa Villegas MD. Satisfacción laboral de enfermería en unidades de hospitalización médico-quirúrgica del Complejo Hospitalario Universitario de Albacete. *Originales e-Ras.* 2010; 1:3
- 16- Aranaz J, Mira J, Rodríguez J. La satisfacción de los profesionales como un aspecto más del control de calidad en los hospitales. *Todo Hospital.* 1988; 47: 53-60

ANEXO I
VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS Y OTRAS VARIABLE DE ESTUDIO RELACIONADA CON LA
PERCEPCIÓN PROFESIONAL ANTE LA LLEGADA DE UN NUEVO TRABAJADOR.

EDAD.

De 21 a 34 años
De 35 a 54 años.
> De 54 años

SEXO.

Varón
Mujer

ESTADO CIVIL

Casado/a
Otros/as
Soltero/a

HIJOS A SU CARGO.

Si
No

PERSONAS MAYORES A SU CARGO.

Si
No

LUGAR DE TRABAJO.

Atención primaria
Atención especializada

DISTANCIA ENTRE DOMICILIO HABITUAL DEL TRABAJADOR Y CENTRO DE TRABAJO.

0 a 20 km
21 a 40 km
> de 40 km

CENTRO DE SALUD.

Urbano
Rural

SITUACIÓN LABORAL.

Fijo
Interino

TURNOS DE TRABAJO, ATENCIÓN ESPECIALIZADA:

Turno fijo de mañana
Turno fijo de tarde
Turno fijo de noche
Turno rotatorio

TURNOS DE TRABAJO EN ATENCIÓN PRIMARIA:

- Turno fijo de mañana
- Turno fijo de tarde
- Turno fijo de mañanas y guardias
- Turno fijo de tarde y guardias

TIEMPO TRABAJADO (VIDA LABORAL)

- < de 3 años
- De 3 a 10 años
- > de 10 años

SATISFACCIÓN PERCIBIDA DE LOS PROFESIONALES ANTE LA LLEGADA DE UN NUEVO TRABAJADOR QUE DESCONOCE CÓMO FUNCIONA LA UNIDAD O EL CENTRO.

- Muy negativamente
- Negativamente.
- No le afecta
- Positivamente
- Muy positivamente

ANEXO II

Cuestionario nº2: Font Roja

1-MI ACTUAL TRABAJO ES EL MISMO TODOS LOS DÍAS, NO VARÍA NUNCA:

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

2-CREO QUE TENGO POCAS RESPONSABILIDADES EN MI TRABAJO:

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

3-AL FINAL DE LA JORNADA DE UN DÍA DE TRABAJO CORRIENTE Y NORMAL, ME SUELO ENCONTRAR MUY CANSADO:

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

4-CON BASTANTE FRECUENCIA ME HE SORPRENDIDO FUERA DEL TRABAJO PENSANDO EN CUESTIONES RELACIONADAS EN MI TRABAJO:

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

5-MUY POCAS VECES ME HE VISTO OBLIGADO A EMPLEAR "A TOPE" TODA MI ENERGÍA Y CAPACIDAD PARA REALIZAR MI TRABAJO

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

6- MUY POCAS VECES MI TRABAJO EN EL HOSPITAL PERTURBA MI ESTADO DE ÁNIMO, A MI SALUD O A MIS HORAS DE SUEÑO:

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

7- EN MI TRABAJO ME ENCUENTRO MUY SATISFECHO:

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

8- PARA ORGANIZAR EL TRABAJO QUE REALIZO, SEGÚN MI PUESTO CONCRETO O CATEGORÍA PROFESIONAL, TENGO Poca INDEPENDENCIA:

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

9- TENGO POCAS OPORTUNIDADES PARA APRENDER A HACER COSAS NUEVAS:

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

10- TENGO MUY POCO INTERÉS POR LAS COSAS QUE REALIZO EN MI TRABAJO:

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

11-TENGO LA SENSACIÓN DE QUE LO QUE ESTOY HACIENDO NO VALE LA PENA:

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

12- GENERALMENTE EL RECONOCIMIENTO QUE OBTENGO POR MI TRABAJO ES MUY RECONFORTANTE:

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

13- LA RELACIÓN CON MI JEFE/A, JEFES/AS ES MUY CORDIAL:

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

14- LAS RELACIONES CON MIS COMPAÑEROS/AS SON MUY CORDIALES:

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

15- EL SUELDO QUE PERCIBO ES MUY ADECUADO:

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

16- ESTOY CONVENCIDO QUE EL PUESTO DE TRABAJO QUE OCUPO ES EL QUE ME CORRESPONDE POR CAPACIDAD Y PREPARACIÓN:

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

17- TENGO MUCHAS POSIBILIDADES DE PROMOCIÓN PROFESIONAL:

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

18- CON FRECUENCIA TENGO LA SENSACIÓN DE QUE ME FALTA TIEMPO PARA REALIZAR MI TRABAJO:

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

19- ESTOY SEGURO DE CONOCER LO QUE SE ESPERA DE MI EN EL TRABAJO POR PARTE DE MIS JEFES/AS.

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

20- CREO QUE MI TRABAJO ES EXCESIVO, NO DOY ABASTO CON LAS COSAS QUE HAY QUE HACER:

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

21- LOS PROBLEMAS PERSONALES DE MIS COMPAÑEROS/AS DE TRABAJO HABITUALMENTE ME SUELEN AFECTAR:

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

22- CON FRECUENCIA TENGO LA SENSACIÓN DE NO ESTAR CAPACITADO PARA REALIZAR MI TRABAJO:

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

23- CON FRECUENCIA SIENTO NO TENER RECURSOS SUFICIENTES PARA HACER MI TRABAJO TAN BIEN COMO SERÍA DESEABLE:

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

24- CON FRECUENCIA LA COMPETIVIDAD O EL ESTAR A LA ALTURA DE LOS DEMÁS EN MI PUESTO DE TRABAJO, ME CAUSA ESTRÉS O TENSIÓN:

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

ANEXO III FACTORES DE MEDICIÓN DE SATISFACCIÓN LABORAL FONT ROJA

Factor nº 1: Satisfacción por el Trabajo. Grado de Satisfacción que experimenta el individuo condicionado por su puesto de trabajo. (Ítems nº 7, 10, 11 y 16).

Factor nº 2: Tensión relacionada con el trabajo. Grado de tensión que el ejercicio de su profesión le acarrea al individuo y que se refleja sobre todo en el cansancio que experimenta, la responsabilidad percibida y el estrés laboral. Ítems nº 2, 3, 4, 5,6.

Factor nº 3: Competencia Profesional. Grado en que cree que su preparación profesional coincide con lo que su puesto de trabajo le demanda. Ítems nº 22, 23, y 24.

Factor nº 4: Presión del Trabajo. Grado en que el individuo percibe una carga de trabajo para sí mismo. Ítems nº18,20.

Factor nº 5: Promoción Profesional. Grado en que el individuo cree que puede mejorar, tanto en cuanto a su nivel profesional como a nivel de reconocimiento por su trabajo. Ítems nº 9, 12, 17

Factor nº 6: Relación interpersonal con sus jefes. Grado en que el individuo considera que sabe lo que se espera de él por parte de sus jefes. Ítems nº 13,19

Factor nº 7: Relación interpersonal con los compañeros. Grado de satisfacción que provocan las relaciones con los compañeros de trabajo. Ítems nº 14

Factor nº 8: Características extrínsecas del estatus. Grado en que se le reconoce al individuo un estatus concreto, tanto a nivel retributivo como a nivel de independencia en la organización y desempeño del puesto de trabajo. Ítems nº 8,15

Factor nº 9: Monotonía laboral. Grado en que afecta al individuo la rutina de las relaciones con los compañeros y la escasa variedad de trabajo. Ítems nº1,21 (16).

ANEXO IV

Tabla I

RESULTADOS SOCIODEMOGRAFICOS		
	AP %	AE %
Mujer	73,8	85
35 a 54 años	47,6	47,3
Casados	60,3	62,3
Hijos a cargo	49,2	61,8
Distancia trabajo de 0 a 20 Km	64,8	85,5
	Urbano 54,5	
	Rural 45,5	
Contrato fijo	63,9	65,7
Turno de mañana	44,3	
Turno rotatorio		67,6
Más de 10 años de vida laboral	64,3	63,8

Tabla II

RESULTADOS DE FACTORES PRINCIPALES		
	AP	AE
Satisfacción por el trabajo	3,28	3,46
Competencia Profesional	3,40	3,29
Estatus	3,38	3,38
Tensión por el trabajo	3,15	3,25
Promoción Profesional	3,19	2,29
Monotonía laboral	3,13	3,02
Presión del trabajo	2,90	2,37
Relación con jefe	2,43	2,39
Relación compañeros	1,90	1,93

Tabla III

RESULTADOS ANTE LA LLEGADA DE NUEVOS PROFESIONALES		
	AP %	AE %
Positivamente	46	32
Negativamente	20	43

Tabla IV

SATISFACCIÓN LABORAL SIMILAR (3,09 ±0,25)		
Más valorados	AP	<ul style="list-style-type: none"> • Competencia Profesional • Estatus • Satisfacción Profesional
	AE	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción Profesional • Estatus • Competencia Profesional
Menos Valoradas	AP y AE	<ul style="list-style-type: none"> • Presión trabajo • Relación con jefe • Relación compañeros

*AE: Atención Especializada

*AP: Atención Primaria

Estimado compañero/a:

Nos dirigimos a ti para pedir tu colaboración en la elaboración de un estudio de investigación que estamos realizando en el área de salud de Talavera de la Reina (Atención Especializada y Atención Primaria), con el fin de medir el nivel de satisfacción laboral de los profesionales enfermeros así como determinar los factores relacionados con este colectivo.

Para ello te pedimos que cumplimentes los cuestionarios que te adjuntamos:

1. Anexo I: Cuestionario de variables socio demográficas y de percepción profesional ante la llegada de nuevos profesionales.
2. Anexo II: Cuestionario de Font-Roja.

Este estudio se realizará de una manera anónima entre los profesionales. Los datos recogidos son confidenciales no apareciendo ningún dato de identificación personal en los cuestionarios.

Los investigadores de este proyecto os agradecen vuestra desinteresada colaboración.