



**ENFERMERÍA
DEL TRABAJO**

360°

**II CONGRESO INTERNACIONAL DE
LA ASOCIACIÓN DE ESPECIALISTAS
EN ENFERMERÍA DEL TRABAJO**

**13 JORNADA DE LA AET
8ª JORNADA DE ACITSL**

DEL 15 AL 17 DE FEBRERO DE 2024

 **Col·legi Oficial d'Infermeres i
Infermers de Barcelona**

“EL PERFIL DEL TRABAJADOR Y TIPO DE TRABAJO COMO CONDICIONANTE DE LA SATISFACCIÓN LABORAL”

Raúl García Delgado (Área Sanitaria Norte de Córdoba.)

Covadonga Argentea Berrocal Leria (Centro de Salud Miraflores de los Ángeles)

Ana Fernández Vázquez (El Corte Inglés Sevilla)

Gema García Luque (Distrito Córdoba Guadalquivir)

raultrabajocordoba1@gmail.com

INTRODUCCIÓN

- La satisfacción laboral se define como el sentimiento positivo de placer con las tareas laborales que viene determinada por factores como: salario, condiciones de trabajo, experiencia, desarrollo personal, entre otras. (1)
- Herzberg postuló la existencia de dos grupos o clases de aspectos laborales: un grupo de factores extrínsecos y otro de factores intrínsecos.(2)

Factores extrínsecos (higiénicos): condiciones de trabajo en el sentido más amplio, tales como el salario, las políticas de empresa, el entorno físico, la seguridad en el trabajo, etc. Sólo pueden prevenir la insatisfacción laboral o evitarla cuando ésta exista pero no pueden determinar la satisfacción ya que ésta estaría determinada por los factores intrínsecos (motivadores), que serían aquellos que son consustanciales al trabajo; contenido del mismo, responsabilidad, logro, etc. (2)

- Debido al impacto potencial de la satisfacción laboral en la calidad y seguridad de la atención al paciente, ha sido objeto de estudio en diferentes profesiones sanitarias. El aumento de la satisfacción laboral deriva en un aumento en la capacidad de retención de personal y se relaciona a la vez con la satisfacción del paciente. Además, se ha demostrado que el trabajo en equipo disciplinado unido a un personal satisfecho con su trabajo se traduce en una menor mortalidad y una mayor seguridad del paciente (3 y 4)



OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

- Conocer la prevalencia de insatisfacción laboral en nuestro Hospital.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Obtener las principales causas de insatisfacción laboral de nuestros trabajadores.
- Identificar la influencia del tipo de trabajo y perfil de trabajador en la satisfacción laboral



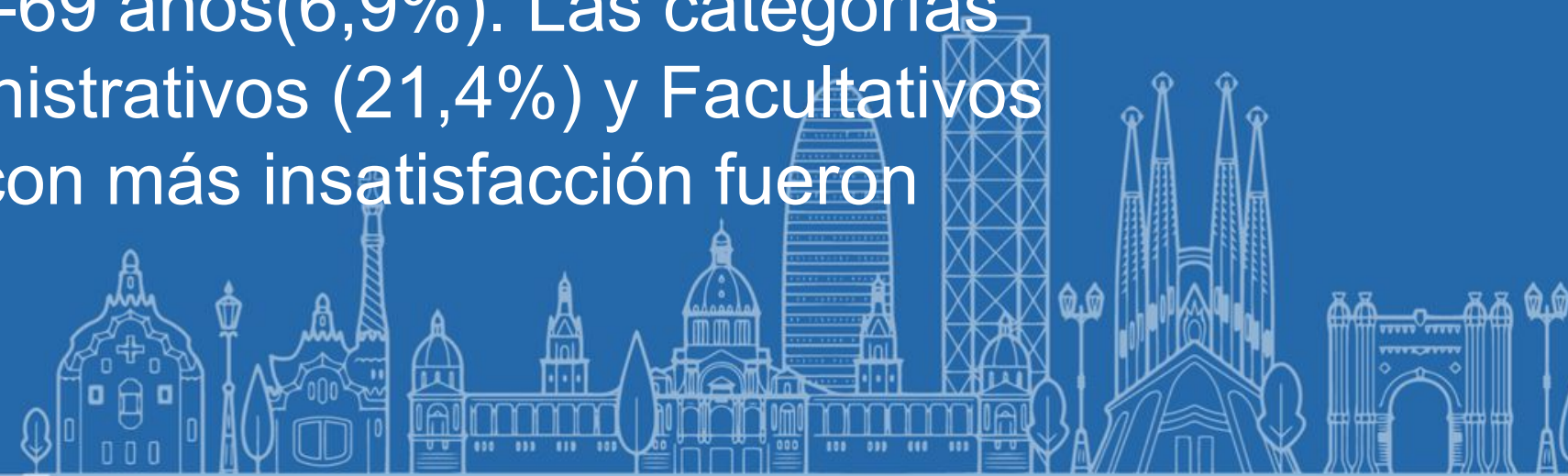
MATERIAL Y MÉTODOS:

- Estudio descriptivo transversal con 189 trabajadores sanitarios y no sanitarios del Área Sanitaria Norte de Córdoba. Para la recogida de datos se utilizó el cuestionario de Satisfacción Laboral disponible en la NTP 213, mediante un formulario autoadministrado. Se analizaron los datos mediante el programa PSPP en su versión 1.4.
- Se valoran los factores condicionantes de la satisfacción laboral (salario, tipo de trabajo, jefes, ascenso, etc) en una escala LIKERT (Muy satisfecho, bastante, poco y nada) , además de la satisfacción general con el trabajo



RESULTADOS:

- El 62,4 % de los profesionales presentaba altos niveles de insatisfacción con la posibilidad de ascenso, el 32,4% se encontraba insatisfecho con la organización del trabajo y el 30,7% tenía una insatisfacción general.
- El análisis mostró que los hombres estaban más insatisfechos que las mujeres (en posibilidad de ascenso y organización del trabajo).
- El tramo de edad más insatisfecho con los compañeros fue de 18 a 30 años (19%) frente a 31-49 años (1,3%), 50-59 años (8,3%) y 60-69 años(6,9%). Las categorías más insatisfechas con los compañeros fueron administrativos (21,4%) y Facultativos (14,6%) frente a enfermeras (1,6%). Las unidades con más insatisfacción fueron Cocina, Urgencias y Atención Primaria.



RESULTADOS:

| Porcentaje de trabajadores satisfechos con (bastante/ muy satisfecho): | | Media de satisfacción presentada (Escala del 1-4) * |
|--|---------------|---|
| Salario | 91% (n=172) | 3,16 IC 95% (3,08-3,24) |
| Tipo de Trabajo | 91,5% (n=173) | 3,20 IC 95% (3,11-3,29) |
| Empleados que dependen del trabajador | 67,7% (n=128) | 3,15 IC 95% (3,04-3,26) |
| Jefes / Supervisores | 72% (n=136) | 2,8 IC 95% (2,69-2,91) |
| Compañeros | 93,7% (n=177) | 3,32 IC 95% (3,23-3,41) |
| Posibilidades de ascenso | 37,6% (n=71) | 2,37 IC 95% (2,25-2,49) |
| Organización del trabajo | 65,6% (n=124) | 2,72 IC 95% (2,61-2,83) |
| Con la empresa en general | 69,3% (n=131) | 2,76 IC 95% (2,65-2,87) |

*Siendo : 1- Nada 2-Poco 3- Bastante 4- Muy satisfecho

TABLA 1: Porcentaje de trabajadores satisfechos con distintos aspectos laborales

| PORCENTAJE DE INSATISFACCIÓN | Salario | Tipo trabajo | Empleados dependen | Jefes | Compañeros | Posibilidad ascenso | Organización del trabajo | Satisfacción global empresa |
|------------------------------------|-------------|--------------|--------------------|--------------|-------------|---------------------|--------------------------|-----------------------------|
| SEXO (p) | 0,358 | 0,609 | 0,635 | 0,092 | 0,385 | 0,021 | 0,015 | 0,153 |
| Hombre (52) | 11,5% (n=6) | 9,6%(n=5) | 16,7% (n=8) | 36,5% (n=19) | 3,8%(n=2) | 73,1%(n=38) | 48,1%(n=25) | 38,5%(n=20) |
| Mujer (137) | 7,4% (n=10) | 7,4% (n=10) | 13,7% (n=14) | 24,3% (n=33) | 7,3% (n=10) | 54,4%(n=68) | 29,2%(n=40) | 27,7%(n=38) |
| CATEGORÍA (p) | 0,880 | 0,173 | 0,230 | 0,291 | 0,001 | 0,127 | 0,059 | 0,299 |
| Enfermera (63) | 14,3% (n=9) | 9,5%(n=6) | 16,3% (n=8) | 27% (n=17) | 1,6%(n=1) | 56,5%(n=35) | 33,33%(n=21) | 28,6%(n=18) |
| FEA (41) | 9,8% (n=4) | 12,2% (n=5) | 15,8% (n=6) | 40% (n=16) | 14,6% (n=6) | 58,5%(n=24) | 36,6%(n=15) | 36,6%(n=15) |
| TCAE (29) | 6,9% (n=2) | 0 | 4,3%(n=1) | 17,2% (n=5) | 0 | 74,1%(n=20) | 31%(n=9) | 37,9%(n=11) |
| Administrativos (14) | 0 | 15,4% (n=2) | 25%(n=2) | 28,6% (n=4) | 21,4% (n=3) | 6%(n=54,5) | 57,1%(n=8) | 28,6%(n=4) |
| TER (8) | 12,5% (n=1) | 0 | 0 | 12,5% (n=1) | 0 | 42,9%(n=3) | 12,5%(n=1) | 25%(n=2) |
| Celadores (7) | 0 | 0 | 33,33% (n=1) | 28,6% (n=2) | 0 | 66,7%(n=2) | 42,9%(n=3) | 28,6%(n=2) |
| Residentes (8) | 0 | 0 | 0 | 25% (n=2) | 0 | 25%(n=2) | 0 | 0 |
| EDAD en años (p sobre edad) | 0,754 | 0,196 | 0,292 | 0,939 | 0,025 | 0,515 | 0,068 | 0,532 |
| 18-30 (21) | 9,5% (n=2) | 9,5% (n=2) | 21,1% (n=4) | 28,6% (n=6) | 19% (n=4) | 52,4% (n=11) | 23,8% (n=5) | 19% (n=4) |
| 31-49 (77) | 9,1% (n=7) | 2,6% (n=2) | 9,1% (n=6) | 26,3% (n=20) | 1,3% (n=1) | 55,4% (n=41) | 29,9% (n=23) | 31,2% (n=24) |
| 50-59 (60) | 5% (n=3) | 11,7% (n=7) | 16,3% (n=7) | 25% (n=15) | 8,3% (n=5) | 67,3% (n=35) | 46,7% (n=28) | 28,3% (n=17) |
| 60-69 (29) | 10,7% (n=3) | 10,7% (n=3) | 23,8% (n=5) | 31% (n=9) | 6,9% (n=2) | 60,7% (n=17) | 24,1% (n=7) | 37,9% (n=11) |

TABLA 2: Relación de los aspectos laborales con Sexo, Categoría y Edad (Consideramos insatisfacción la respuesta: Poco / Nada)

RESULTADOS:

| PORCENTAJE DE INSATISFACCIÓN | Salario | Tipo trabajo | Empleados dependen | Jefes | Compañeros | Posibilidad ascenso | Organización del trabajo | Satisfacción global empresa |
|----------------------------------|-------------|--------------|--------------------|--------------|------------|---------------------|--------------------------|-----------------------------|
| ESTADO CIVIL (p) | 0,093 | 0,183 | 0,029 | 0,606 | 0,608 | 0,018 | 0,727 | 0,549 |
| Casado/a (134) | 6,8% (n=9) | 6,8% (n=9) | 10,2% (n=11) | 25,6% (n=34) | 5,2% (n=7) | 65,1% (n=82) | 35,1% (n=47) | 29,1% (n=39) |
| Divorciado/a (12) | 25% (n=3) | 0 | 40% (n=2) | 33,3% (n=4) | 8,3% (n=1) | 75% (n=6) | 41,7% (n=5) | 25% (n=3) |
| Soltero/a (43) | 9,3% (n=4) | 14% (n=6) | 24,3% (n=9) | 32,6% (n=14) | 9,3% (n=4) | 41,9% (n=18) | 30,2% (n=13) | 37,2% (n=16) |
| N DE HIJOS (p) | 0,0001 | 0,009 | 0,241 | 0,08 | 0,130 | 0,715 | 0,025 | 0,537 |
| 0 (43) | 4,7% (n=2) | 14%(n=6) | 22%(n=9) | 41,9% (n=18) | 14%(n=6) | 53,5%(n=23) | 32,6%(n=14) | 32,6%(n=14) |
| 1 (27) | 29,6% (n=8) | 18,5% (n=5) | 20% (n=10) | 29,6% (n=8) | 3,7%(n=1) | 66,67%(n=16) | 59,3%(n=16) | 11%(n=11) |
| 2 (109) | 2,8% (n=3) | 2,8%(n=3) | 11,8% (n=3) | 21,3% (n=23) | 4,6%(n=5) | 60%(n=60) | 29,4%(n=32) | 30%(n=30) |
| 3 o + (9) | 22,2% (n=2) | 0 | 0 | 22,2% (n=2) | 0 | 66,67%(n=6) | 22,2%(n=2) | 22,2%(n=2) |
| DEPENDIENTES AL CARGO (p) | 0,265 | 0,322 | 0,600 | 0,988 | 0,631 | 0,275 | 0,572 | 0,019 |
| NO (130) | 7% (n=9) | 9,3% (n=12) | 15,6% (n=17) | 27,7% (n=36) | 6,9% (n=9) | 57,3% (n=71) | 33,1% (n=43) | 25,4% (n=33) |
| SI (59) | 11,9% (n=7) | 5,1% (n=3) | 12,2% (n=5) | 27,6% (n=16) | 5,1% (n=3) | 66% (n=35) | 37,3% (n=22) | 42,4% (n=25) |

TABLA 3: Relación de los aspectos laborales con Estado civil, Hijos y dependientes al cargo
(Consideramos insatisfacción la respuesta: Poco / Nada)

| PORCENTAJE DE INSATISFACCIÓN | Salario | Tipo trabajo | Empleados dependen | Jefes | Compañeros | Posibilidad ascenso | Organización del trabajo | Satisfacción global empresa |
|-------------------------------|-------------|--------------|--------------------|--------------|-------------|---------------------|--------------------------|-----------------------------|
| ANTIGUEDAD (p) | 0,072 | 0,058 | 0,002 | 0,062 | 0,516 | 0,419 | 0,06 | 0,139 |
| 0-5 (53) | 3,8% (n=2) | 7,5% (n=4) | 13% (n=6) | 32,1% (n=17) | 9,4% (n=5) | 59,6% (n=31) | 28,3% (n=15) | 22,6% (n=12) |
| 6-15 (45) | 13,3% (n=2) | 0 | 3,1% (n=1) | 18,2% (n=8) | 2,2% (n=1) | 51,2% (n=21) | 24,4% (n=11) | 33,3% (n=15) |
| 16-25 (51) | 3,9% (n=6) | 9,8% (n=5) | 12,8% (n=6) | 21,6% (n=11) | 5,9% (n=3) | 63% (n=29) | 39,2% (n=20) | 27,5% (n=14) |
| + 25 (38) | 16,2% (n=2) | 16,2% (n=6) | 39,1% (n=9) | 42,1% (n=16) | 7,9% (n=3) | 69,4% (n=25) | 50% (n=19) | 44,7% (n=17) |
| UGC (p) | 0,505 | 0,008 | 0,043 | 0,145 | 0,210 | 0,335 | 0,162 | 0,027 |
| Atención Primaria (67) | 10,4% (n=7) | 11,9% (n=8) | 16,7%(n=9) | 37,3% (n=25) | 7,5% (n=5) | 64,1%(n=41) | 40,3%(n=27) | 32,8%(n=22) |
| Hospitalización (62) | 6,6% (n=4) | 1,6% (n=1) | 4,7%(n=2) | 19,4% (n=12) | 1,6% (n=1) | 52,7%(n=29) | 32,3%(n=20) | 22,6%(n=14) |
| Urgencias (32) | 15,6% (n=5) | 12,5% (n=4) | 24,1%(n=7) | 32,3% (n=10) | 15,6% (n=5) | 56,3%(n=18) | 40,6%(n=13) | 50%(n=16) |
| CCEE (11) | 0 | 0 | 28,6%(n=2) | 9,1% (n=1) | 9,1% (n=1) | 77,8%(n=7) | 27,3%(n=3) | 27,3%(n=3) |
| Pediatría (8) | 0 | 0 | 0 | 12,5% (n=1) | 0 | 50%(n=4) | 0 | 0 |
| Cocina (4) | 0 | 50%(n=2) | 50%(n=2) | 50% (n=2) | 0 | 50%(n=2) | 50%(n=2) | 50%(n=2) |
| TURNO (p) | 0,468 | 0,374 | 0,710 | 0,410 | 0,602 | 0,044 | 0,235 | 0,998 |
| Guardias (42) | 4,8% (n=2) | 4,8%(n=2) | 18,8% (n=6) | 35,7% (n=15) | 9,5% (n=4) | 45%(n=18) | 23,8%(n=10) | 31%(n=13) |
| Mañanas (82) | 11,1% (n=9) | 11,1%(n=9) | 14,8% (n=9) | 25,9% (n=21) | 4,9% (n=4) | 68,9%(n=51) | 39%(n=32) | 30,5%(n=25) |
| Rotatorio (65) | 7,7% (n=5) | 6,2%(n=4) | 12,3% (n=7) | 24,6% (n=16) | 6,2% (n=4) | 58,7%(n=37) | 35,4%(n=23) | 30,8%(n=20) |

TABLA 4: Relación de los aspectos laborales con Antigüedad, Unidad y Turno.
(Consideramos insatisfacción la respuesta: Poco / Nada)

CONCLUSIONES

- Encontramos una alta insatisfacción laboral en algunos aspectos entre los profesionales del Hospital.
- Variables como el sexo, la categoría o la unidad donde trabaja influyen en el nivel de satisfacción de estos profesionales.
- Identificar las principales causas de insatisfacción, además del perfil de profesional y puesto de trabajo que pueden hacer que se produzca, es importante para prevenir y tratar esta insatisfacción laboral, haciendo que el profesional se encuentre más satisfecho en el trabajo, aumentando así la calidad de los cuidados y mejorando la atención al paciente.



REFERENCIAS

- 1- Ozdoba P, Dziurka M, Pilewska-Kozak A, Dobrowolska B. Hospital ethical climate and job satisfaction among nurses: A scoping review. Int J Environ Res Public Health [Internet]. 2022;19(8):4554.
- 2- Pérez J, Fidalgo V. NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción [Internet]. Saludlaboralydiscapacidad.org. [citado el 29 de diciembre de 2023]. Disponible en:
<https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/NTP-394-Satisfacci%C3%B3n-laboral-escala-general-de-satisfacci%C3%B3n.pdf>
- 3- Smith S, Lapkin S, Halcomb E, Sim J. Job satisfaction among small rural hospital nurses: A cross-sectional study. J Nurs Scholarsh [Internet]. 2023;55(1):378–87.
- 4- Andersen IA, Kleiven OT, Kyte L, Pettersen MAS. Quality of care and job satisfaction in a Hospital Trust before and after The Coordination Reform in Norway. Nurs Open [Internet]. 2020;7(6):1707–14.



¡Muchas gracias!



II CONGRESO INTERNACIONAL
ENFERMERÍA DEL TRABAJO

BARCELONA 2024
15, 16 Y 17 DE FEBRERO