

Artículos

**¿Están satisfechas las enfermeras que trabajan en Oncología-
Hematología pediátrica con su entorno laboral?**

**Are nurses working in a pediatric Oncology - Hematology unit
satisfied with their work environment?**

Laura Lahuerta-Valls (1)

Núria Roca-Caparà (2)

Joan Blanco-Blanco (3)

1 Doctoranda en Enfermería, Enfermera. *Hospital Sant Joan de Déu, Passeig Sant Joan de Déu 2, 08950 Esplugues de Llobregat (Barcelona) España.*

2 Doctora en Antropología, Enfermera. *Campus Docent Sant Joan de Déu - Fundació Privada - centro adscrito a la Universidad de Barcelona, calle Santa Rosa nº39-57, 08950, Esplugues de Llobregat (Barcelona) España*

3 Doctor en Enfermería, Enfermero. *Facultad de Enfermería y Fisioterapia, Universidad de Lleida, calle Montserrat Roig nº 2, 25198, Lleida, España*

Correspondencia: Núria Roca Caparà.

Doctora en Antropología, Enfermera.

*Campus Docent Sant Joan de Déu- Fundació Privada- centro adscrito a la
Universidad de Barcelona, calle Santa Rosa nº39-57, 08950, Esplugues de
Llobregat (Barcelona) España.*

Correo electrónico: NRoca@santjoandedeu.edu.es

Artículo recibido el 08/08/2017,

Aceptado el 21/11/2017

ene
revista de enfermería

Agradecimientos:

A todas las profesionales de enfermería que de una forma u otra participaron en el estudio, así como a la coordinadora de la unidad de Oncología y Hematología pediátrica del Hospital Sant Joan de Déu (Barcelona) por las facilidades para que el estudio se haya podido llevar a cabo y su implicación en este proyecto.

Financiación:

Este estudio ha sido financiado parcialmente por la Fundación Enfermería y Sociedad en el marco de las Ayudas a la Investigación Enfermera (PR-008/2016).

Conflictos de intereses:

Los autores manifiestan no tener conflictos de intereses con este trabajo.



RESUMEN

Objetivos: Describir la percepción del entorno laboral de los profesionales de Enfermería de una planta de Oncología – Hematología de un hospital pediátrico de nivel III.

Material y métodos: Estudio descriptivo transversal. Se recogió información sobre variables socio demográficas y laborales mediante el cuestionario Practice Environment Scale of the Nursing Work Index(PES-NWI) del entorno de práctica clínica.

Conclusiones: Las enfermeras de la planta de Oncología-Hematología del Hospital Sant Joan de Déu (Barcelona) clasificaron su entorno laboral como favorable

Palabras Clave: Satisfacción en el trabajo, Servicios de Enfermería, Enfermería Pediátrica, Enfermería, Ambiente de Trabajo.

ABSTRACT

Objective: To describe the perception of the work environment of the professional nurses working at a unit of Oncology – Hematology in a pediatric hospital at the III level.

Method: Cross-sectional study. Collected Information was about socio-demographic and professional variables through the questionnaire Practice Environment Scale of the Nursing Work Index (PES-NWI).

Conclusions: Nurses of the Oncology-Hematology unit of the Pediatric Hospital classified their working environment as favorable.

Key Words: Job Satisfaction, Nursing Services, Pediatric Nursing, Nursing, Working Environment.

ene
revista de enfermería

INTRODUCCIÓN

La atención sanitaria actual cada vez es más compleja y las distintas instituciones sanitarias se enfrentan a importantes retos para proporcionar cuidados de alta calidad, en un medio cambiante, competitivo e incierto (1). En las organizaciones sanitarias, los profesionales de enfermería tienen un papel fundamental en términos de obtención de cuidados de calidad, ya que al ser una empresa de servicios, los profesionales son los propietarios de los distintos procesos asistenciales orientados al paciente y a la familia (2). Diferentes estudios sugieren que la dotación de personal y las condiciones en que este personal realiza el trabajo asistencial, tienen un efecto positivo sobre los resultados que perciben los pacientes (3,4). Algunos de estos factores del entorno laboral, como la provisión adecuada de enfermeras o un adecuado apoyo organizacional, son claves para mejorar la calidad del cuidado del paciente (5), para evitar la insatisfacción laboral de las enfermeras y mejorar la fidelidad de los profesionales de enfermería en los hospitales.

A principios del 1980 la literatura ya identificaba un tipo de hospitales “excelentes”, denominados Magnéticos, que presentaban unos resultados de calidad percibida máxima en los cuidados enfermeros (6) y que la relacionaba con un buen entorno laboral y con la satisfacción del personal de enfermería. En la última década, autores como Aiken (5) han analizado el

efecto en los cuidados que tiene el ambiente en la que ejercen las enfermeras, así como los aspectos de la cultura organizacional. Se ha demostrado que en los hospitales o instituciones sanitarias con un ambiente positivo, donde la enfermera es más autónoma, ejerce su actividad con un mayor control y establece mejores relaciones con otros profesionales, su satisfacción laboral es mayor. Esto proporciona un aumento de la calidad asistencial percibida por usuarios y familias y menor mortalidad.

Debido a la influencia del entorno laboral en la calidad de la atención hospitalaria, se han desarrollado distintos instrumentos que miden el ambiente donde las enfermeras desarrollan sus competencias asistenciales, entre ellos destaca el Nursing Work Index (NWI) (7) que mide, evalúa y compara los factores que clasifican el entorno de la práctica enfermera. El NWI se ha modificado en distintas ocasiones, siendo en la actualidad el Practice Environment Scale of Nursing Work Index (PES-NWI) (8) su versión más utilizada.

Esta investigación tiene como objetivo describir la satisfacción de los profesionales de Enfermería de una planta de Oncología – Hematología Pediátrica de un hospital de nivel III, para identificar las dimensiones del concepto de satisfacción profesional desde su punto de vista y observar si, en el contexto de la oncología pediátrica, la percepción de los profesionales en relación al ambiente laboral es favorable.

MÉTODO

Estudio descriptivo transversal realizado en un Hospital Pediátrico Monográfico de III nivel en la unidad de Oncología- Hematología Pediátrica en el período comprendido entre enero del 2016 y Septiembre del 2016. La muestra fue de la totalidad de los profesionales de enfermería a tiempo completo en esta unidad de hospitalización; en total 20 profesionales.

Las variables analizadas fueron relativas a las enfermeras: por una parte socio demográficas y laborales recogidas mediante una encuesta personal diseñada ad-hoc y por otra de percepción del entorno laboral mediante la escala PES-NWI. Se utilizó la escala PES-NWI en su versión del 2002, desarrollada y validada por Lake en 2002 (8) que consta de 32 ítems valorados mediante una escala Linkert de 4 puntos: 1 (totalmente en desacuerdo), 2 (de alguna manera en desacuerdo), 3 (de alguna manera de acuerdo) y 4 (totalmente de acuerdo) y que se agrupan en 5 factores: dotación y adecuación de recursos, relaciones laborales enfermera-médico, habilidad, liderazgo y apoyo a las enfermeras por parte de su responsable, fundamentos enfermeros para los cuidados de calidad y participación de enfermería. Una puntuación media mayor de 2,5 indica que las enfermeras tienden a estar de acuerdo con la presencia de ese factor en su entorno laboral, por tanto el hospital será favorable si tiene 4 o 5 factores con una puntuación media

superior a 2,5; mixto en caso de tener 2 o 3 y pobre o desfavorable en caso de tener 1 o ningún factor con dicha puntuación.

Se realizó un análisis descriptivo de las variables cuantitativas utilizando la media y desviación estándar o mediana, así como frecuencias y porcentajes.

Previa a la realización del estudio se remitió el protocolo al comité de ética de investigación clínica del Hospital Sant Joan de Déu de Barcelona, obteniendo la necesaria autorización.

Se preservó la identidad de los participantes mediante la codificación de los datos de acuerdo con la LODP. Los participantes, previa información del tipo de estudio y de sus objetivos, accedieron a participar de forma voluntaria y firmaron el consentimiento informado para el trato de sus datos.

ene
revista de enfermería

RESULTADOS

Un 70% de los encuestados tenían entre 20-40 años. Un 90% eran mujeres.

Un 65% eran diplomados/as universitarios en Enfermería, sólo un 25% eran Graduados en Enfermería y el 10% eran especialistas en enfermería pediátrica. Un 45% tenían una antigüedad de más de 10 años en la institución.

Los resultados obtenidos sobre la percepción de las enfermeras de su entorno laboral mediante la escala PES-NWI se pueden observar en la **tabla 1**. Los resultados indicaron que el ítem mejor valorado fue el que hace referencia a la capacidad de liderazgo de la dirección, con una media de 3,95/4 (DE=0,224), el 95% estaban completamente de acuerdo con esta afirmación. El segundo ítem mejor valorado fue el que hacía referencia a que la gerencia de la institución esperaba cuidados de enfermería de alta calidad, con una media de 3,90/4 (DE= 0,308), un 90% estaban totalmente de acuerdo con esta afirmación. Por último, el tercer ítem mejor valorado fue el que se refería a la percepción de enfermeras clínicamente competentes, con una media de 3,60/4 (DE=0,681), un 70% estaban completamente de acuerdo con este ítem.

Los ítems peor valorados fueron por una parte la dotación de personal de enfermería para brindar cuidados enfermeros, con una media de 1,50/4 (DE=0,696), el 55% de los profesionales estaban totalmente en desacuerdo con este elemento. El segundo ítem peor valorado fue la existencia de un modelo teórico de enfermería para guiar los cuidados enfermeros, con una media de 1,95/4 (DE=1,050). El 80% de los profesionales consideraban que no existía un modelo teórico enfermero para organizar los cuidados. El tercer ítem peor valorado fue la oportunidad de ascender de los profesionales de enfermería dentro de la institución, con una media de 2,10/4 (DE=0,718); el

50% de las enfermeras encuestadas opinó que la institución no ofrecía oportunidades de promoción institucional a los profesionales de enfermería.

De los resultados del estudio destaca en primer lugar que las profesionales de enfermería de la planta de Oncología-Hematología de un Hospital Pediátrico Monográfico de nivel III perciben un favorable entorno laboral, ya que la media del análisis del cuestionario PES-NWI fue de 2,92/4 (DE=12,19). Todas las subescalas menos una (dotación de personal y recursos) puntuaron más de 2,5, y se obtuvo más de 5 factores con una puntuación media superior a 2,5. Se manifiesta la importancia de la presencia de un buen líder de enfermería, que la gerencia espera cuidados de alta calidad o la presencia de enfermeras clínicamente muy competentes. Sin embargo se observa un alto grado de desacuerdo en aspectos como la dotación y adecuación de recursos personales en la planta de hospitalización.

Tabla I. Resultados de la escala PES-NWI

	<i>Media</i>	<i>Desviación típica</i>
Ítem 1: <i>Existen Servicios de apoyo adecuados</i>	2.55	1.146
Ítem 2: <i>Los médicos y las enfermeras tienen buena relación laboral</i>	3,25	0.716
Ítem 3: <i>Las supervisoras apoyan a las enfermeras</i>	3.75	0.444
Ítem 4: <i>Existen programas activos de desarrollo profesional o formación continuada para enfermeras</i>	2.95	0.945
Ítem 5: <i>Hay oportunidad de desarrollo clínico y profesional</i>	3.00	0.725
Ítem 6: <i>Hay oportunidad de que las enfermeras participen en decisiones sobre la gestión del hospital</i>	2.50	0.761
Ítem 7: <i>Los médicos valoran observaciones y juicios de las enfermeras</i>	3.00	0.649
Ítem 8: <i>Hay tiempo y oportunidades suficientes para plantear problemas de cuidados de los pacientes con otras enfermeras/os</i>	1.80	0.834
Ítem 9: <i>Hay suficientes enfermeras/os en plantilla para proporcionar cuidados de calidad</i>	1.50	0.607
Ítem 10: <i>La supervisora es una buena supervisora y líder</i>	3.95	0.224
Ítem 11: <i>El/la directora/a Director de enfermería es muy visible y accesible al personal</i>	3.05	0.686
Ítem 12: <i>Hay suficiente personal para llevar a cabo el trabajo</i>	1.80	0.696
Ítem 13: <i>Los médicos reconocen las contribuciones de las enfermeras al cuidado de los pacientes</i>	2.80	0.834
Ítem 14: <i>Se hacen elogios y reconocimiento al Trabajo bien hecho</i>	2.60	0.883

Ítem 15: <i>La gerencia espera cuidados de enfermería de alta calidad</i>	3.90	0.308
Ítem 16: <i>El Director/a de enfermería tiene el mismo poder y autoridad que otros directivos del hospital/institución</i>	3.20	0.894
Ítem 17: <i>Hay mucho trabajo en equipo entre enfermeras y médicos</i>	3.05	0.945
Ítem 18: <i>Hay oportunidad de ascender</i>	2.10	0.718
Ítem 19: <i>Existe una filosofía clara de enfermería que domina el entorno de cuidado del paciente</i>	2.60	1.046
Ítem 20: <i>Se trabaja con enfermeras clínicamente competentes</i>	3.60	0.681
Ítem 21: <i>Los médicos respetan a las enfermeras como profesionales</i>	3.15	0.875
Ítem 22: <i>La supervisora respalda las decisiones del personal de enfermería, incluso si el conflicto es con un médico</i>	3.85	0.489
Ítem 23: <i>La Dirección escucha y responde a las preocupaciones de los empleados</i>	2.90	0.553
Ítem 24: <i>Existe un programa activo de garantía de calidad</i>	3.05	1.050
Ítem 25: <i>Las enfermeras/os se involucran en la gestión interna del hospital/institución (comités, grupos de trabajo, etc.)</i>	3.00	0.725
Ítem 26: <i>Hay colaboración (práctica conjunta) entre enfermeras y médicos</i>	2.95	0.945
Ítem 27: <i>Hay un programa de orientación y seguimiento para las enfermeras de nueva incorporación</i>	2.75	1.020
Ítem 28: <i>Los cuidados de enfermería se basan en un modelo de enfermería</i>	1.95	1.050
Ítem 29: <i>Las enfermeras tienen la oportunidad de formar parte de los comités hospitalarios y de enfermería.</i>	3.10	0.912

Ítem 30. <i>Los médicos tienen a las enfermeras en gran estima</i>	3.00	0.649
Ítem 31. <i>Se realiza planes de cuidados, actualizados y por escrito, de todos los pacientes</i>	1.90	0.852
Ítem 32: <i>Se planifica el cuidado de los pacientes de forma que se fomenta la continuidad de los cuidados</i>	2.20	0.696

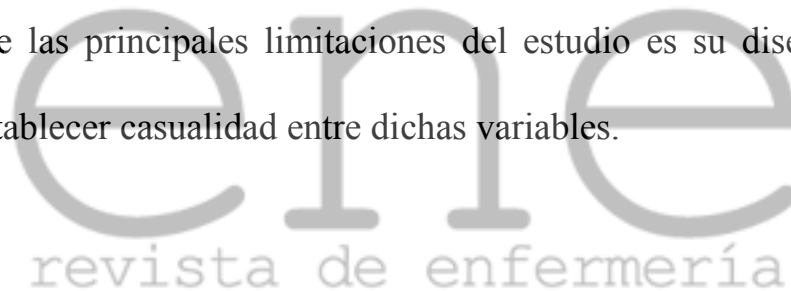
Fuente: Elaboración propia

DISCUSIÓN

Los resultados de la escala PES-NWI ponen de manifiesto que las profesionales perciben un ambiente laboral satisfactorio, elemento fundamental tal y como se refleja en el estudio de Gunnarsdóttir (2009) donde argumenta que las enfermeras de las distintas instituciones sanitarias con peor entorno laboral padecen insatisfacción laboral, agotamiento emocional y dificultad para proporcionar cuidados de calidad(8). No solo esto sino que muchos autores acuerdan que un entorno laboral desfavorecedor por el profesional de enfermería podría ser un riesgo para el paciente y para la prestación de cuidados de calidad(2,4,5). En los resultados obtenidos en la escala PES-NWI se observa una elevada puntuación por parte de los profesionales en los ítems referentes a “habilidad, liderazgo y apoyo a las enfermeras por parte de sus responsables”, lo que coincide con otros estudios (9) y es un elemento potenciabile a nivel institucional. La valoración

de los distintos profesionales en los apartados referentes a “dotación de personal y adecuación de recursos” no es positiva. La crisis económica ha influido en las distintas instituciones sanitarias provocando un aumento del ratio paciente/enfermera, elemento que las profesionales valoran de forma negativa ya que dificulta la atención personalizada y holística al paciente ingresado, con dificultad de brindar unos cuidados de calidad, elemento que dificulta los niveles de satisfacción laboral del profesional de enfermería (10).

Aunque se han establecido relaciones entre diferentes variables, es evidente que una de las principales limitaciones del estudio es su diseño, que no permite establecer causalidad entre dichas variables.



CONCLUSIONES

En base a los resultados del estudio, se concluye que los profesionales de enfermería de la planta de Oncología – Hematología del Hospital Sant Joan de Déu perciben lo que la literatura describe como un buen entorno laboral. No obstante, existen elementos de mejora que deberían potenciar esa ya buena percepción del entorno laboral, como son la dotación de personal y recursos y la existencia de un modelo teórico de enfermería que permita realizar unos cuidados enfermeros de máxima calidad.

Se destaca también en el estudio que a nivel institucional se debe continuar apostando por el liderazgo de la dirección, ya que es valorado de forma muy positiva por las profesionales del servicio.

Se objetiva entonces que el mantenimiento de la gran mayoría de aspectos y la introducción de algunos elementos de mejora deben fomentar la buena percepción del entorno laboral, una buena organización y unos cuidados a usuarios y familias excelentes.

BIBLIOGRAFÍA

1. Aiken LH, Clarke SP, Sloane DM, Sochalski J, Silber JH. Hospital Nurse Staffing and Patient Mortality, Nurse Burnout, and Job dissatisfaction. *JAMA*. 2002;288(16):1987-1993.
2. López SA. Critical review of literature about nursing practice models and their results. *Index Enferm*. 2004;13(44-45):32-36.
3. Gamez GG. The nurse-patient relationship as a caring relationship. *Nursing Science quarterly* 2009; 22(2):126-127.

4. Aiken LH, Clarke SP, Sloane DM, Lake ET, Cheney T. Effects of hospital care environment on patient mortality and nurse outcomes. *The Journal of nursing administration*. 2008; 38(5):223.

5. Aiken LH, Sloane DM, Bruyneel L, Van den Heede K, Griffith P, Busse R, McHugh MD. Nurse staffing and education and hospital mortality in nine European countries: a retrospective observational study. *The Lancet*. 2014; 383(9931):1824-1830.

6. Aiken LH, Patrician PA. Measuring organizational traits of hospitals: the Revised Nursing Work Index. *Nursing research*. 2000;49(3):146-153.

7. Lake ET. Development of the practice environment scale of the Nursing Work Index. *Research in nursing & health*. 2002;25(3):176-188.

8. Gunnarsdóttir S, Clarke SP, Rafferty AM, Nutbeam D. Front-line management, staffing and nurse-doctor relationships as predictors of nurse and patient outcomes. A survey of Icelandic hospital nurses. *International Journal of Nursing Studies*. 2009; 46(7):920-927

9. Liu KE, et al. The relationship between hospital work environment and nurse outcome

s in Guangdong, China:

a nurse questionnaire survey. Journal of clinical nursing. 2012; 21(9-10): 1476-1485.

10. McHugh MD, Kutney-Lee A, Cimiotti JP, Sloane DM, Aiken LH. Nurses' widespread job dissatisfaction, burnout and frustration with health benefits signal problems for patient care. Health Affairs. 2011; 30(2):202-210.

ene
revista de enfermería