



# RN4CAST

*nurse forecasting in Europe*

Informe de la encuesta de enfermeras.

Parte 1: Ambiente de trabajo y resultados de las enfermeras

## Informe global hospitales españoles

  
Instituto  
de Salud  
Carlos III



*Funded by the Seventh Framework Programme  
of the European Commission*



---

Teresa Moreno Casbas y Carmen Fuentelsaz Gallego, en nombre de los investigadores del Grupo de Investigación RN4CAST-España quieren expresar su agradecimiento a todas las enfermeras que respondieron a la encuesta. También quieren agradecer a los hospitales su participación voluntaria

---

El **Prof. Dr. W. Sermeus**, del Centre for Health Services and Nursing Research, K.U.Leuven, Bélgica, coordinador internacional del proyecto, y la **Prof. Dra. L. Aiken**, del Centre for Health Outcomes and Policy Research, University of Pennsylvania, vice-coordinadora del proyecto agradecen también su participación.

---

Este proyecto de Investigación ha recibido financiación del Séptimo Programa Marco de la Unión Europea (FP7/2007-2013) bajo el acuerdo de subvención n° 223468 y del Fondo de Investigación Sanitaria con el número de expediente PI080599.

Dirección: Investén-isciii. Calle Monforte de Lemos, 5.  
Pabellón 6. 28029 Madrid

E-mail: [mmoreno@isciii.es](mailto:mmoreno@isciii.es)

Tel: 91 8222536

Web: [www.RN4CAST.eu/](http://www.RN4CAST.eu/) y [www.isciii.es/investen/](http://www.isciii.es/investen/)



Instituto  
de Salud  
Carlos III



# CONTENIDO

1. EL PROYECTO RN4CAST .....	4
2. PORCENTAJE DE RESPUESTA Y CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA .....	9
3. LA ENCUESTA DE ENFERMERAS.....	11
3.1. El ambiente del trabajo de enfermería.....	11
3.1.1. Dotación y adecuación de recursos.....	13
3.1.2. Relaciones laborales enfermera-médico .....	14
3.1.3. Habilidad, liderazgo y apoyo a las enfermeras' por parte de sus responsables.....	15
3.1.4. Fundamentos enfermeros para unos cuidados de calidad.....	16
3.1.5. Participación de la enfermería en cuestiones del hospital.....	17
3.2. Resultados de las enfermeras.....	18
3.2.1. Agotamiento laboral ( <i>burnout</i> ).....	18
3.2.2. Satisfacción laboral .....	21
3.2.3. Intención de dejar el hospital .....	25
4. Referencias Bibliográficas .....	26

## PRÓLOGO

---

Este es el primer informe generado del proyecto RN4CAST. Este estudio pretende determinar las necesidades futuras de enfermeras (en número y cualificación) en un contexto europeo.

Se proporcionará información de manera gradual sobre las encuestas de enfermeras y pacientes, que se irá actualizando a medida que avance el proyecto. Este primer informe se centra en dos apartados de la encuesta de enfermeras:

1. La percepción de las enfermeras sobre su ambiente de trabajo: para ello se ha utilizado el cuestionario Practice Environment Scale del Nursing Work Index (véase el apartado 3.1.), validado internacionalmente.
2. Resultados de las enfermeras: agotamiento laboral, satisfacción laboral, intención de dejar el hospital/la profesión.

Los informes siguientes se centrarán en la calidad de los cuidados percibida por las enfermeras, en el número y formación de las enfermeras, y en los incidentes declarados por las éstas. También estará disponible un informe sobre la encuesta de los pacientes.

## 1. EL PROYECTO RN4CAST

---

El desarrollo social y tecnológico constituye una amenaza para la sostenibilidad de nuestros sistemas sanitarios. Los ciudadanos viven más tiempo y con mejor salud. A medida que viven más, se espera que aumente el número de personas mayores con una discapacidad severa y con necesidad de cuidados a largo plazo. Además, a medida que envejece la población, envejecen también los recursos humanos. Por ello es necesario valorar qué tipo de perfiles profesionales serán necesarios, teniendo en cuenta que la atención sanitaria está cambiando con la introducción de las nuevas tecnologías, los efectos de la población envejecida en los patrones de enfermedad, y el aumento de pacientes de edad avanzada con patologías crónicas múltiples. Los sistemas sanitarios europeos deben invertir en unos recursos humanos eficientes y efectivos de la mejor calidad. Con el “Libro Verde de los Recursos Humanos Sanitarios en Europa” y tras la consulta abierta que se convocó, la Comisión propone una estrategia política. En línea con la presidencia belga de la Unión Europea, se propuso el logro de cuatro retos prioritarios:

- Evaluación de los profesionales sanitarios en el futuro: modelos de de evaluación para la planificación de necesidades futuras.
- Perfiles profesionales y redistribución de tareas: se deben revisar los perfiles de los diferentes colectivos de trabajadores sanitarios con relación a los déficits detectados y a la demanda creciente de calidad. El aprendizaje a lo largo de la vida y la actualización permanente se han vuelto imprescindibles para mantener las habilidades y los conocimientos.
- Mejora de las condiciones de trabajo: ¿cómo crear mejores condiciones de trabajo para atraer a los profesionales sanitarios?
- Mejora de la calidad, seguridad y eficiencia. Los profesionales de la salud juegan un papel importante en la mejora de la salud pública. ¿Cómo proporcionarles calidad, seguridad y eficiencia?

El proyecto RN4CAST, financiado por el Séptimo Programa Marco de la Unión Europea (FP7), se centra precisamente en estas prioridades, haciendo hincapié en los retos que deberá afrontar la enfermería.

Los resultados de un estudio internacional llevado a cabo por el equipo de investigación de Linda Aiken (Universidad de Pennsylvania) demostraron los efectos negativos de una dotación subóptima de enfermeras (en cuanto a número y cualificación) tanto sobre las enfermeras (agotamiento laboral, satisfacción laboral, intención de dejar el hospital o la profesión) como sobre los resultados en salud

de los pacientes (mortalidad, mortalidad por complicaciones (*failure to rescue*) (International Hospital Outcomes Study, Aiken et al., 2001, 2002 en 2003).

El Consorcio del proyecto RN4CAST (Figura 1) está formado por 12 países europeos (Bélgica, Inglaterra, Finlandia, Alemania, Grecia, Irlanda, Holanda, Noruega, Polonia, España, Suecia y Suiza). Además, tres países socios de Cooperación Internacional de la Comisión Europea, Botswana, China y Sudáfrica amplían la perspectiva del estudio.



Figura 1. Países europeos socios del RN4CAST

El consorcio investigará en primer lugar si los resultados obtenidos en el contexto norteamericano se pueden confirmar en el contexto europeo. Se obtendrá información sobre las consecuencias de la política actual de recursos humanos de enfermería sobre la productividad enfermera y sobre los resultados de los cuidados. Después, esta información se utilizará en simulaciones de planificación de recursos humanos para generar una aproximación a las futuras necesidades de enfermeras.

La fase extensiva de recogida de datos ha concluido. Para el análisis se utilizarán cuatro bases de datos diferentes:

1. Características organizativas (número de camas, carácter docente...) de los hospitales participantes.
2. Encuesta de enfermeras. Cuestionario administrado a enfermeras que trabajaban en hospitales de agudos, con relación a su ambiente de trabajo, satisfacción laboral, carga de trabajo y calidad de los cuidados percibida.
3. Encuesta de pacientes. Cuestionario administrado a los pacientes ingresados en el hospital, con relación a su experiencia, atención médica y de enfermería, limpieza de la habitación, etc.
4. Resultados en pacientes (CMBD). Información sobre la duración de la estancia, diagnóstico, procedimientos, tipo de alta, etc.

Este informe constituye una herramienta para potenciar el desarrollo del personal de enfermería. Se prevén por tanto cifras y referencias bibliográficas útiles. Depende de usted el integrar dichas cifras en el nivel de actividad de su hospital.

Para la realización de este informe se ha conservado el anonimato de las enfermeras participantes, así como de las unidades de enfermería.

En la página siguiente se presenta al equipo investigador del proyecto RN4CAST-España y se detallan los hospitales participantes en el estudio.

### Equipo investigador del proyecto RN4CAST-España:

- Coordinador Europeo: Teresa Moreno Casbas
- Coordinador Nacional: Carmen Fuentelsaz Gallego
- Coordinador Técnico del proyecto: Mónica Contreras Moreira
- Análisis de datos: Teresa Gómez García
- Investigadores:
  - Esther González María
  - Francisco Javier Lozano Olea
  - Emilio Ignacio García
  - Manuel Rich Ruiz
  - Leticia San Martín Rodríguez
  - Enrique Oltra Rodríguez
  - Marta Alonso Carreño
  - Martín Rodríguez Álvaro
  - Eduardo Candel Parra
  - Ana María González Martín
  - Francisco Javier Guerra Bernal
  - Lena Ferrús Estopa
  - Eva Abad Corpa
  - M<sup>a</sup> Isabel Orts Cortés
  - Pablo Uriel Latorre
  - Tomás Sebastián Viana
  - Lara Martínez Gimeno
  - Cristina Quesada Ramos

### Listado de hospitales que participaron de en el estudio

Hospitales con participación oficial	Hospitales con participación voluntaria
Hospital La Inmaculada	Hospital Puerta del Mar
Hospital Virgen de Valme	Hospital de Barbastro
Complejo Hospitalario de Jaén	Hospital San Jorge
Hospital Comarcal de Melilla	Hospital de Alcañiz
Hospital de La Merced	Hospital Obispo Polanco
Hospital de Tudela	Hospital Ernest Lluc
Hospital Clínico Universitario Lozano Blesa	Hospital Royo Villanova
Hospital de Cabueñes	Hospital Universitario Miguel Servet
Hospital Marqués de Valdecilla	Hospital Nuestra Señora de Gracia
Hospital Son Dureta	Hospital de Manacor
Hospital General de La Palma	Hospital Universitario Ntra Sra. de la Candelaria de Tenerife
Hospital Universitario de Guadalajara	Hospital Universitario de Gran Canaria "Doctor Negrín"
Complejo Hospitalario de Toledo	Hospital Dr. José Molina Orosa
Complejo Asistencial de Palencia	Hospital Universitario de Canarias
Hospital Universitario Río Hortega	Complejo Hospitalario Universitario de A Coruña
Hospital Don Benito-Villanueva de La Serena	Hospital Quirón Madrid
Hospital Sant Joan de Reus	Hospital Santa Cristina
Hospital Universitario de Girona Dr. Josep Trueta	Hospital Universitario Virgen de la Arrixaca
Hospital del Mar	Hospital General Universitario Morales Messeguer
Hospital Universitario Arnau de Vilanova	Hospital General Santa María del Rosell
Hospitals Vall D'Hebron	Hospital Rafel Méndez
Hospital de La Plana	Fundación Althaia
Hospital Francesc de Borja	H. Universitari Germans Trias i Pujol
Hospital General de Elche	Fundació Gestió Sanitària Hospital de la Sta Creu i St Pau
Hospital General Universitario de Valencia	Hospital Clínic i Provincial de Barcelona
Hospital General Universitario Reina Sofia	Hospital Universitari de Bellvitge
Complejo Hospitalario Universitario de Santiago	Hospital de Figueres
Hospital Universitario de Fuenlabrada	
Hospital Universitario 12 de octubre	
Hospital de Móstoles	
Hospital General Universitario Gregorio Marañón	
Hospital Donostia-Donostia Ospitalea	
Complejo Hospitalario San Millán-San Pedro de La Rioja	

Para más información sobre este informe o sobre el proyecto RN4CAST, pueden contactar con:

Teresa Moreno Casbas  
Investigadora Principal  
Coordinador Europeo  
RN4CAST-Europa.  
mmoreno@isciii.es

Carmen Fuentelsaz Gallego  
Investigadora Principal  
Coordinador Nacional  
RN4CAST-España.  
cfuentelsaz@vhebron.net

## 2. PORCENTAJE DE RESPUESTA Y CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA

Se invitó a participar en el estudio RN4CAST a 7640 enfermeras, profesionales de 350 unidades pertenecientes a los 33 hospitales con participación oficial y 182 unidades de los 27 hospitales de participación voluntaria. Por lo tanto, han participado 532 unidades de enfermería de 60 hospitales españoles.

Por otro lado, 31 hospitales de los 60 participantes accedieron a administrar la encuesta de pacientes.

La recogida de datos tuvo lugar entre septiembre de 2009 y febrero de 2010 por los responsables del trabajo de campo de los hospitales, bajo la estrecha supervisión del equipo investigador del proyecto RN4CAST.

La Tabla 1 presenta los porcentajes de respuesta en España y en su hospital.

Tabla 1. Porcentaje de respuesta<sup>a</sup>

Encuesta de enfermeras			
	Invitados	Completos	Porcentaje de respuesta
España	7640 encuestas	5697 encuestas	74,57%
Unidad de Cuidados Críticos	1143 encuestas	864 encuestas	75,59%
Unidad Médica	3370 encuestas	2488 encuestas	73,83%
Unidad Quirúrgica	3127 encuestas	2345 encuestas	74,99%
Participación Oficial	4383 encuestas	3327 encuestas	75,91%
Participación Voluntaria	3257 encuestas	2370 encuestas	72,77%

Según los datos recibidos de los hospitales que han contestado, el porcentaje de respuesta más bajo en la encuesta de enfermeras entre los hospitales de estudio ha sido del 40%. A nivel de las unidades, han participado 443 unidades de enfermería y el porcentaje de respuesta más bajo ha sido del 11,36%.

Tabla 2. Características de la muestra

	Hombres (%)	Media de edad	Media de años trabajando como enfermera	Enfermeras a jornada completa (%)
España	11,9%	37	14	88,5%
Unidad de Cuidados Críticos	16%	37	14	92%
Unidad Médica	11%	37	14	88,5%
Unidad Quirúrgica	11,3%	38	14	87,2%

Figura 2. Porcentaje de respuesta de la encuesta de enfermeras, totalizada a nivel de hospital.

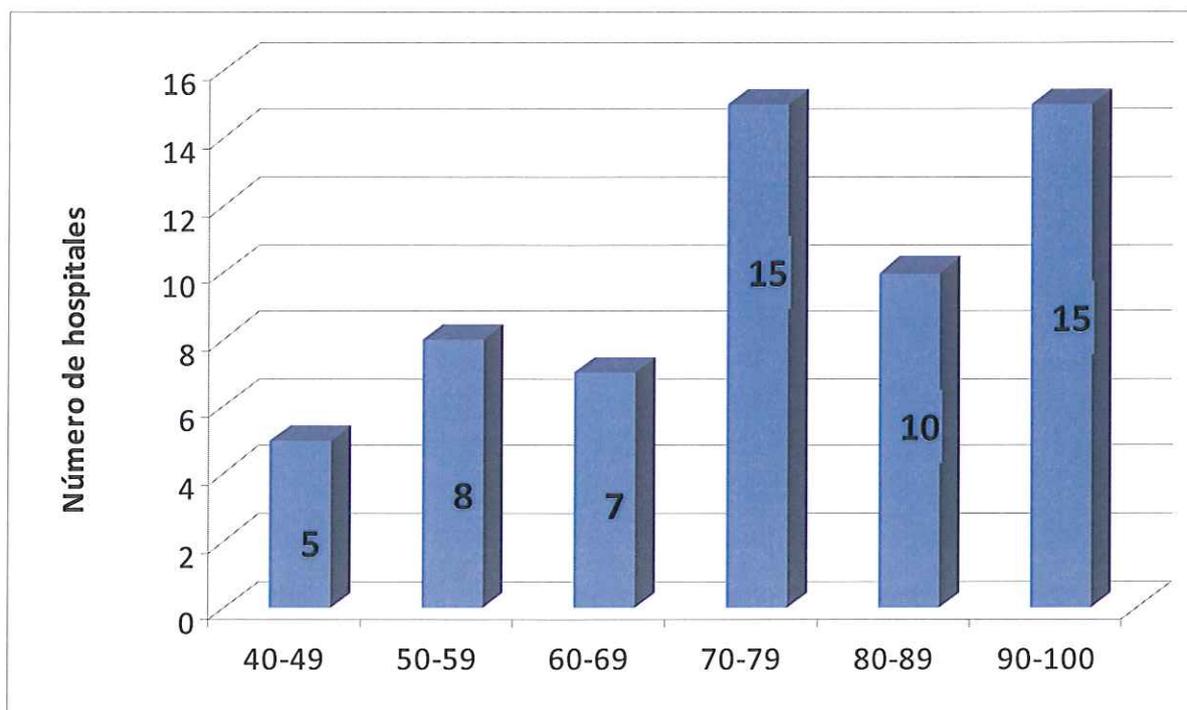
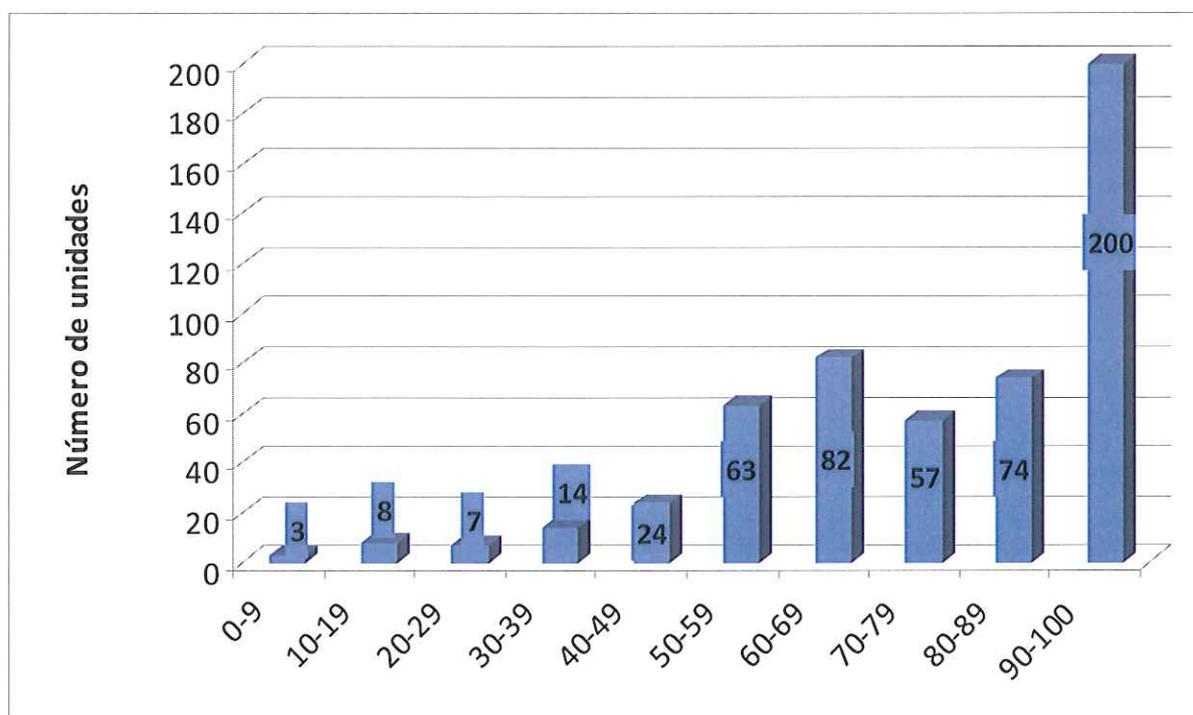


Figura 3. Porcentaje de respuesta de la encuesta de enfermeras, totalizada a nivel de unidad



### 3. LA ENCUESTA DE ENFERMERAS

---

#### 3.1. El ambiente del trabajo de enfermería

El Nursing Work Index (NWI) es un cuestionario validado internacionalmente para encuestar a las enfermeras en su entorno laboral. El instrumento permite medir, evaluar y comparar importantes dimensiones/factores en el entorno de la práctica enfermera. El cuestionario se desarrolló desde la investigación de los Hospitales Magnéticos, (Kramer et al., 1989; McClure et al., 1982).

Los análisis de factores permitieron extraer tres cuestionarios diferentes derivados del NWI: el Revised Nursing Work Index (NWI-R; Aiken & Patrician, 2000), el Practice Environment Scale of the Nursing Work Index (PES-NWI; Lake, 2002) y el Practice Environment Index (PEI; Estabrooks e.a., 2002). En el estudio RN4CAST se utilizó el PES-NWI, tal y como se recomienda en el *National Quality Forum* Americano. Esta derivación analítica de factores se desarrolló específicamente para medir la dinámica dentro del ambiente de trabajo de las enfermeras, y analiza las consecuencias de esta dinámica tanto en los resultados de enfermeras como de pacientes (Lake, 2002). El instrumento contiene 32 preguntas acerca del entorno laboral en una escala Likert de 4 puntos ('totalmente en desacuerdo', 'en desacuerdo', 'de acuerdo', 'totalmente de acuerdo'). Una puntuación alta indica un alto grado de consenso en relación al ítem correspondiente. Tradicionalmente, se destacan cinco factores al utilizar el PES-NWI, dependiendo del entorno de cuidados y de la selección de preguntas (Bruyneel et al., 2009; Gunnarsdottir et al., 2006; Li et al., 2007; McCusker et al., 2005; Slater et al., 2007; Taunton et al., 2001; Van Bogaert et al., 2009):

- 'Dotación y adecuación de recursos'
- 'Relaciones enfermera-médico'
- 'Habilidad, liderazgo y apoyo a las enfermeras' por parte de sus responsables
- 'Participación de la enfermera en cuestiones del hospital'
- 'Fundamentos enfermeros para unos cuidados de calidad'

Según la bibliografía internacional, estos factores están relacionados de forma significativa con el bienestar de las enfermeras. Se utilizarán ejemplos del estudio piloto del RN4CAST belga para ilustrar la relación entre éstos y el agotamiento (*burnout*), satisfacción laboral e intención de dejar el hospital o la profesión. Además, investigación más reciente ha asociado la presencia de estos factores a un alto grado de satisfacción del paciente y mejores experiencias de los pacientes con los cuidados hospitalarios (Vahey et al, 2004; Kutney-Lee et al., 2009).

En esta sección se pueden encontrar los resultados de dicho cuestionario. Para cada uno de los cinco factores anteriormente citados, los resultados se dividen en dos partes:

En la cabecera de la tabla se describe la variación entre las diferentes unidades de los hospitales españoles y la posición general de la muestra española. Como las enfermeras puntúan cada ítem del 1 (totalmente en desacuerdo) al 4 (totalmente de acuerdo), la media es 2.5. Si la puntuación es superior al 2.5, se podría decir que las enfermeras tienden a estar de acuerdo con la presencia del ítem en su entorno laboral, y viceversa.

### 3.1.1. Dotación y adecuación de recursos

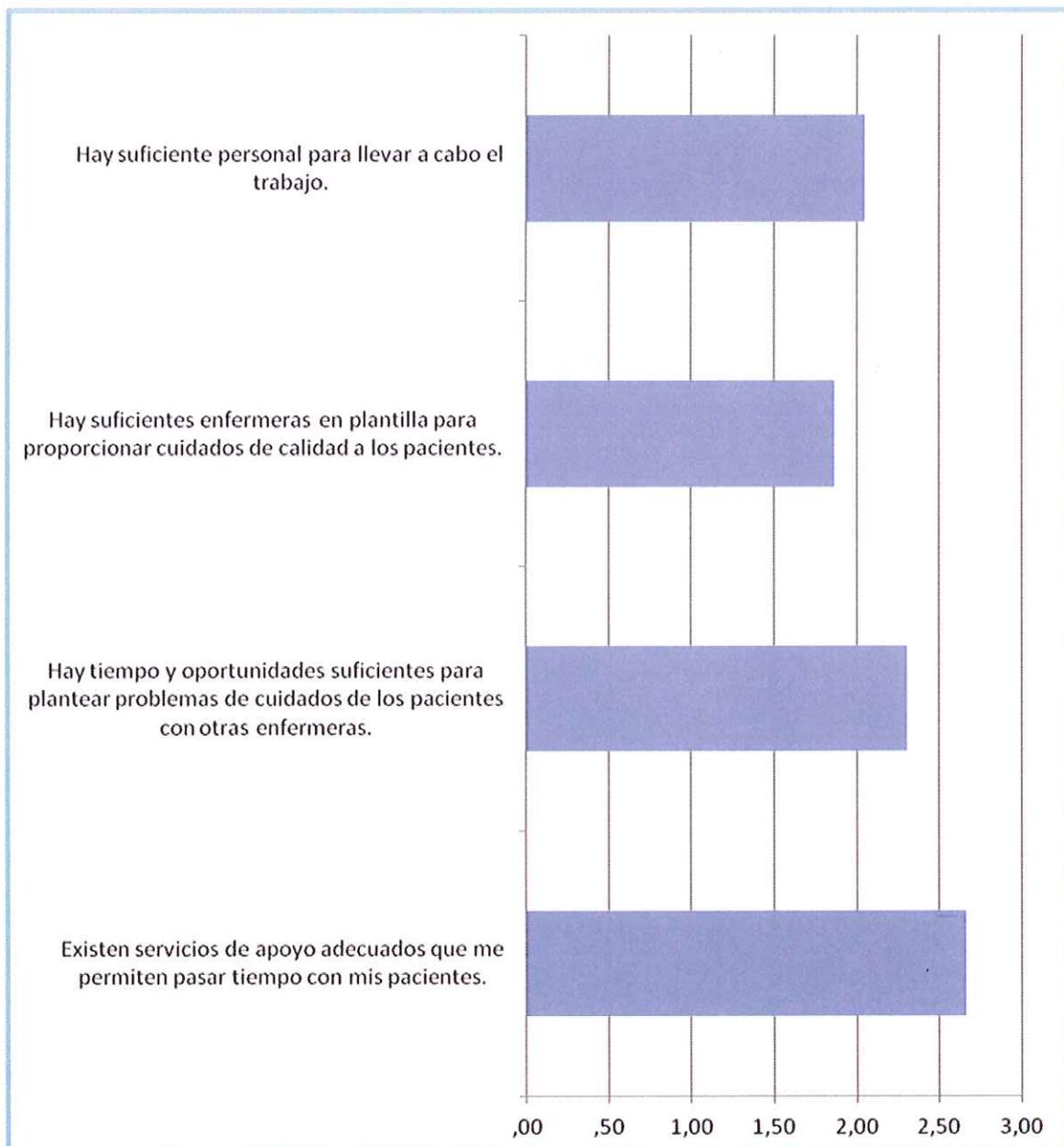
#### 3.1.1.1. Posición de la muestra

U Cuidados Críticos: 2,41		U Médica: 2,22			U Quirúrgica: 2,14		
Media	Mínimo	P10	P25	P50	P75	P90	Máximo
2,22	1	1,25	1,75	2,25	2,75	3,25	4

*El grado de satisfacción aumenta con la puntuación: a mayor puntuación, mayor satisfacción.*

#### 3.1.1.2. Gráfico de barras

Figura 4. Gráfico de barras del factor 'Plantilla y adecuación de recursos'.  
Media española del estudio en cada uno de los ítems que lo componen



### 3.1.2. Relaciones laborales enfermera-médico

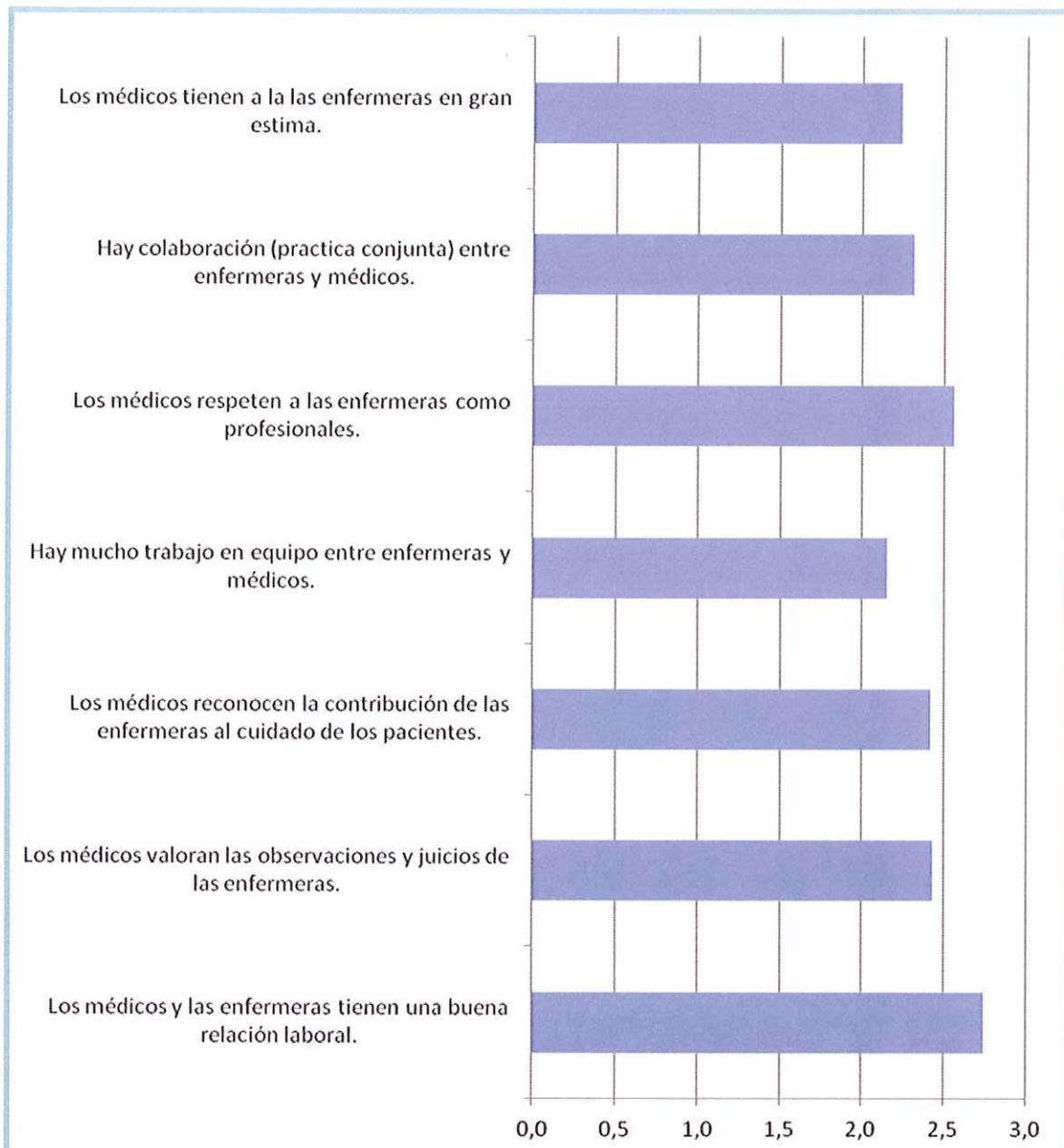
#### 3.1.2.1. Posición de la muestra

U Cuidados Críticos: 2,38		U Médica: 2,45			U Quirúrgica: 2,38		
Media	Mínimo	P10	P25	P50	P75	P90	Máximo
2,41	1	1,57	2	2,43	2,86	3,14	4

*El grado de satisfacción aumenta con la puntuación: a mayor puntuación, mayor satisfacción,*

#### 3.1.2.2. Gráfico de barras

Figura 5. Gráfico de barras del factor 'Relaciones laborales enfermera-médico'.  
Media española del estudio en cada uno de los ítems que lo componen



### 3.1.3. Habilidad, liderazgo y apoyo a las enfermeras' por parte de sus responsables

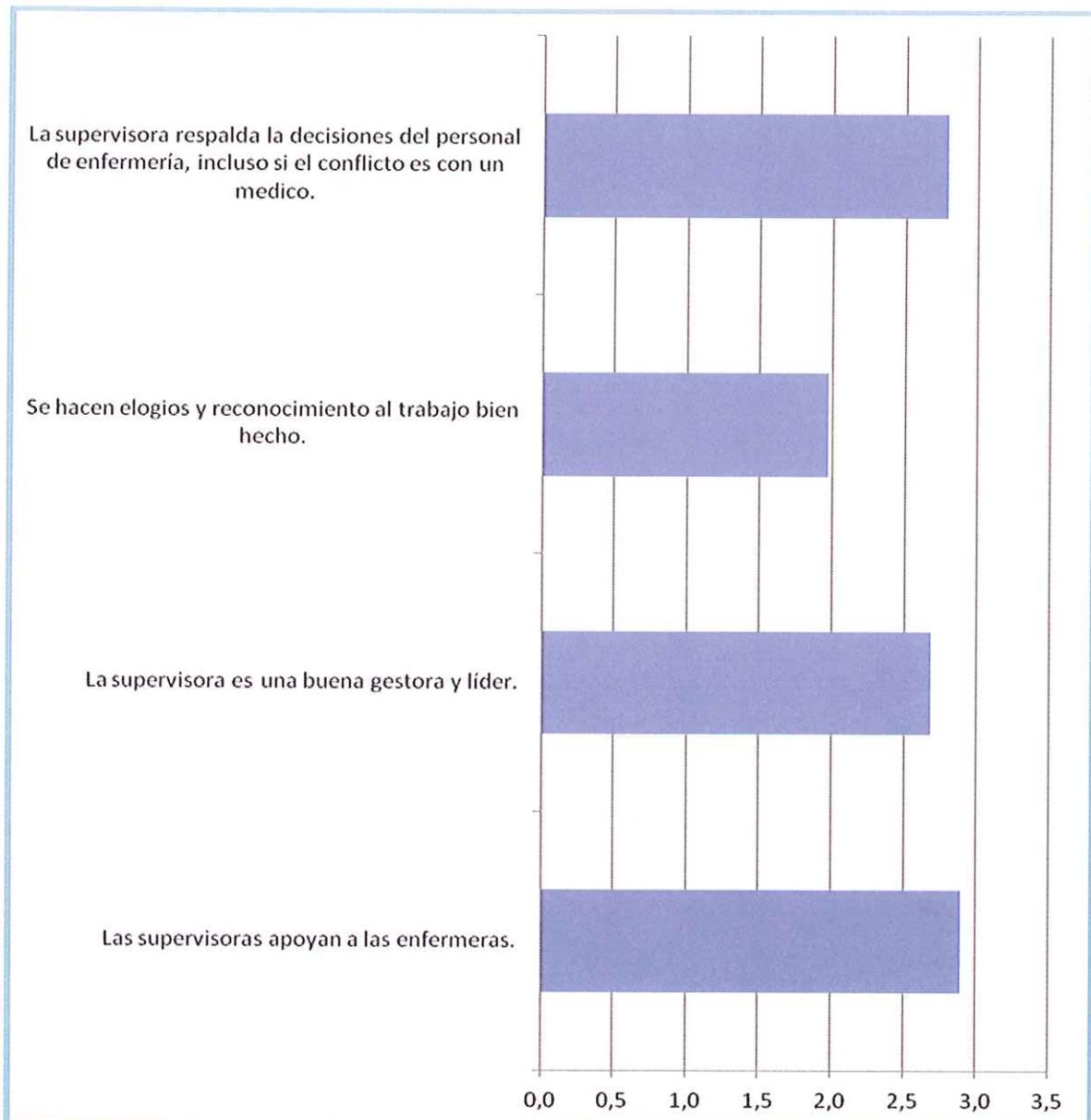
#### 3.1.3.1. Posición de la muestra

U Cuidados Críticos: 2,43		U Médica: 2,61			U Quirúrgica: 2,61		
Media	Mínimo	P10	P25	P50	P75	P90	Máximo
2,58	1	1,5	2	2,67	3	3,5	4

*El grado de satisfacción aumenta con la puntuación: a mayor puntuación, mayor satisfacción,*

#### 3.1.3.2. Gráfico de barras

Figura 6. Gráfico de barras del factor 'Habilidad, liderazgo y ayuda a las enfermeras del gestor de enfermeras'. Media española del estudio en cada uno de los ítems que lo componen



### 3.1.4. Fundamentos enfermeros para unos cuidados de calidad

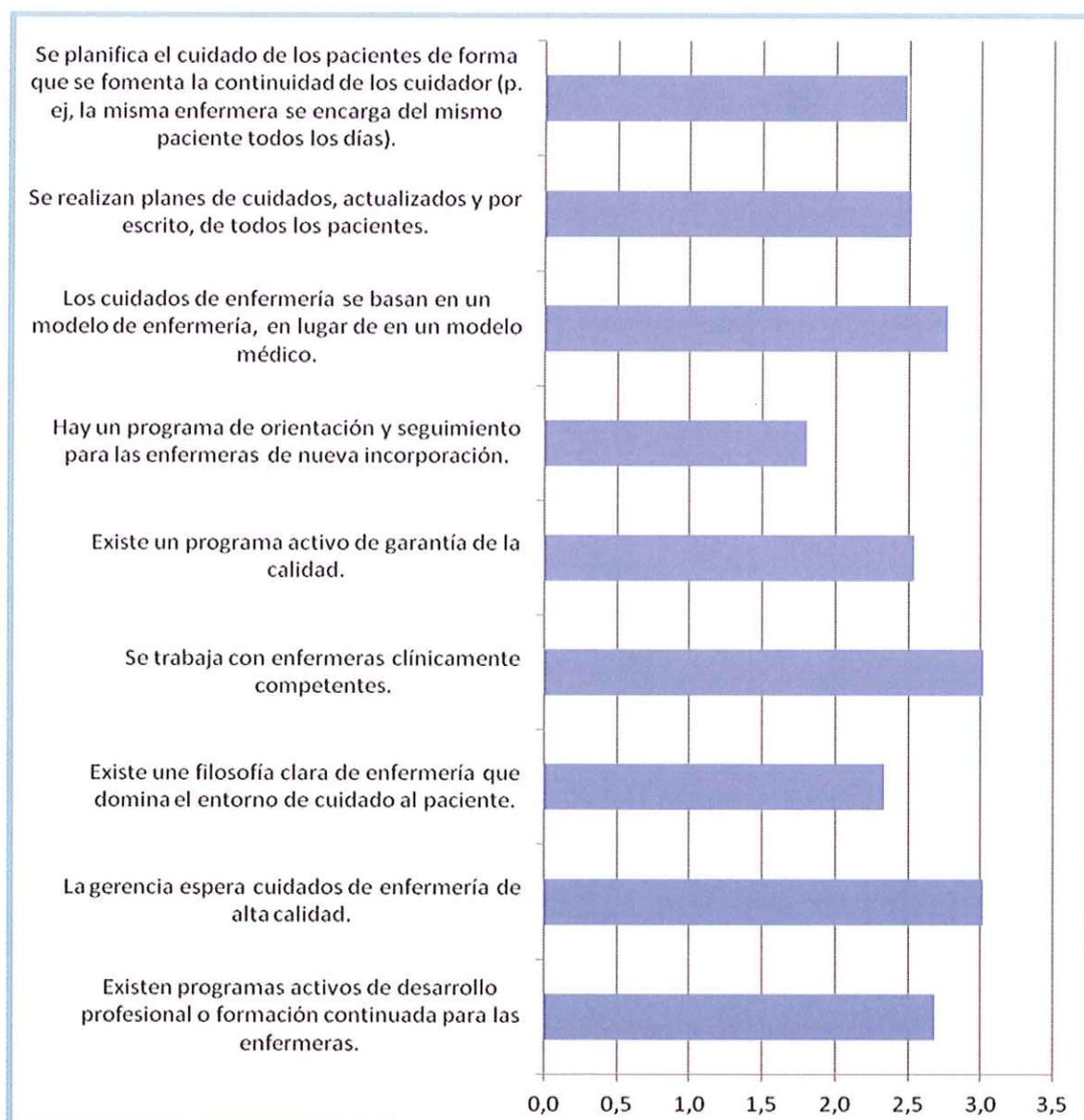
#### 3.1.4.1. Posición de la muestra

U Cuidados Críticos: 2,44		U Médica: 2,6			U Quirúrgica: 2,59		
Media	Mínimo	P10	P25	P50	P75	P90	Máximo
2,57	1	1,89	2,22	2,56	2,89	3,22	4

*El grado de satisfacción aumenta con la puntuación: a mayor puntuación, mayor satisfacción,*

#### 3.1.4.2. Gráfico de barras

Figura 7. Gráfico de barras del factor 'Fundamentos de enfermería para cuidados de calidad'.  
Media española del estudio en cada uno de los ítems que lo componen



### 3.1.5. Participación de la enfermería en cuestiones del hospital

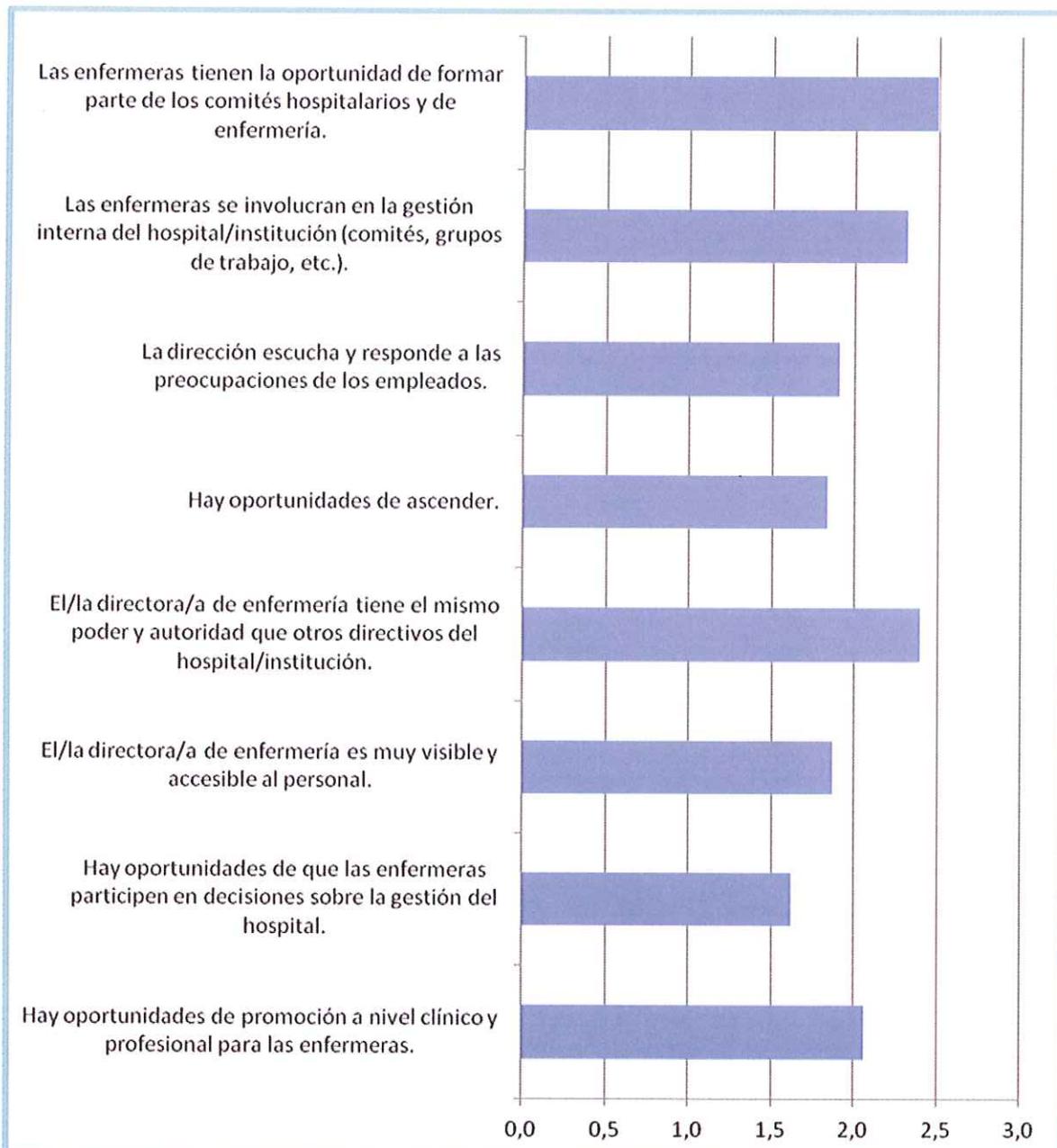
#### 3.1.5.1. Posición de la muestra

U Cuidados Críticos: 2		U Médica: 2,08			U Quirúrgica: 2,06		
Media	Mínimo	P10	P25	P50	P75	P90	Máximo
2,06	1	1,38	1,63	2	2,38	2,75	4

*El grado de satisfacción aumenta con la puntuación: a mayor puntuación, mayor satisfacción,*

#### 3.1.5.2. Gráfico de barras

Figura 8. Gráfico de barras del factor 'Participación de la enfermera en asuntos hospitalarios'.  
Media española del estudio en cada uno de los ítems que lo componen



## 3.2. Resultados de las enfermeras

### 3.2.1. Agotamiento laboral (*burnout*)

El Maslach Burnout Inventory (MBI), es el patrón de oro para medir los tres componentes del agotamiento debido al trabajo, en concreto el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal. El MBI contiene 22 ítems relativos a esos tres componentes, en una escala Likert de 7 puntos ('nunca', 'algunas veces al año o menos', 'una vez al mes o menos', 'algunas veces al mes', 'una vez a la semana', 'varias veces a la semana', 'todos los días'). Los ítems se puntúan desde 0 ('nunca') hasta 6 ('todos los días'), donde puntuaciones altas representan un grado avanzado de agotamiento emocional (9 ítems, máx.=54), despersonalización (5 ítems, máx.=30) y realización personal (8 ítems= máx.= 48). El manual de Maslach, Jackson and Leiter (1996) se utilizó para medir niveles de agotamiento laboral.

El estudio piloto del RN4CAST realizado en 4 hospitales belgas (Bruyneel et al., 2009) demostró que una percepción positiva del factor 'dotación y adecuación de recursos' se asociaba a una reducción cuádruple en la probabilidad de declarar agotamiento laboral.

Al igual que en secciones previas, se muestran los resultados para España y para cada tipo de unidad. Una vez más, se ha conservado el anonimato en el diagrama de proporciones Fingerprint.

#### 3.2.1.1. Agotamiento emocional

Esta subescala contiene 9 ítems:

- Me siento emocionalmente agotada/o por el trabajo.
- Me siento exhausta/o al final de la jornada laboral.
- Me siento fatigada/o cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.
- Trabajar con gente todo el día supone un verdadero esfuerzo para mí.
- Estoy quemada/o por el trabajo.
- Me siento frustrada/o por mi trabajo.
- Creo que trabajo demasiado duro.
- Trabajar directamente con gente me produce mucho estrés.
- Siento que ya no puedo más.

### 3.2.1.1.1. Posición de la muestra

U Cuidados Críticos: 18,42		U Médica: 19,9			U Quirúrgica: 21,22		
Media	Mínimo	P10	P25	P50	P75	P90	Máximo
20,21	0	7	12	19	27	36	54

*El grado de agotamiento aumenta con la puntuación; a menor puntuación, menor grado de agotamiento,*

### 3.2.1.1.2. Niveles de agotamiento laboral (*burnout*) debidos al agotamiento emocional

	Niveles bajos de agotamiento (0-16)		Niveles intermedios de agotamiento (17-26)		Niveles altos de agotamiento (27+)	
	Freq	%	Freq	%	Freq	%
<b>España</b>	2237	14,4%	1744	32,3%	1420	26,3%
Unidad de Cuidados Críticos	408	49,5%	256	31%	161	19,5%
Unidad Médica	993	42,0%	774	32,7%	598	25,3%
Unidad Quirúrgica	836	37,8%	714	32,3%	661	29,9%

### 3.2.1.2. Despersonalización

Esta subescala contiene 5 ítems:

- Siento que trato a algunos pacientes como si fueran objetos y no personas.
- Me he vuelto más insensible con las personas desde que tengo este trabajo.
- Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.
- No me importa lo que les pase a algunos pacientes.
- Siento que los pacientes me echan la culpa de algunos de sus problemas.

#### 3.2.1.2.1. Posición de la muestra

U Cuidados Críticos: 5,39		U Médica: 6,12			U Quirúrgica: 6,27		
Media	Mínimo	P10	P25	P50	P75	P90	Máximo
6,07	0	0	2	5	9	14	30

*El grado de agotamiento aumenta con la puntuación; a menor puntuación, menor grado de agotamiento,*

#### 3.2.1.2.2. Niveles de agotamiento laboral (*burnout*) por despersonalización

	Niveles bajos de agotamiento (0-6)		Niveles intermedios de agotamiento (7-12)		Niveles altos de agotamiento (13+)	
	Freq	%	Freq	%	Freq	%
<b>España</b>	2460	62,9%	1360	24,7%	683	12,4%
Unidad de Cuidados Críticos	560	67,2%	190	22,8%	83	10%
Unidad Médica	1494	62,3%	601	25,1%	302	12,6%
Unidad Quirúrgica	1406	61,9%	569	25%	298	13,1%

### 3.2.1.3. Realización personal

Esta subescala contiene 8 ítems:

- Puedo entender fácilmente cómo se sienten los pacientes sobre determinados aspectos.
- Me manejo de forma muy eficaz con los problemas de mis pacientes.
- Creo que influyo positivamente en la vida de otras personas.
- Siento que tengo mucha energía.
- Me resulta fácil crear un ambiente relajado con mis pacientes.
- En este trabajo logro muchas cosas que merecen la pena.
- Me siento muy satisfecha/o después de trabajar de cerca con los pacientes.
- En mi trabajo afronto los problemas emocionales con mucha calma.

#### 3.2.1.3.1. Posición de la muestra

U Cuidados Críticos: 34,59		U Médica: 35,48			U Quirúrgica: 36,12		
Media	Mínimo	P10	P25	P50	P75	P90	Máximo
35,61	0	24	31	37	42	45	48

*El grado de agotamiento decrece según aumenta la puntuación; a mayor puntuación, menor agotamiento,*

#### 3.2.1.3.2. Niveles de agotamiento laboral (*burnout*) por realización personal

	Niveles bajos de agotamiento (39+)		Niveles intermedios de agotamiento (32-38)		Niveles altos de agotamiento (0-31)	
	Freq	%	Freq	%	Freq	%
<b>España</b>	2285	43,3%	1527	28,9%	1465	27,8%
<b>Unidad de Cuidados Críticos</b>	299	37,2%	247	30,7%	258	32,1%
<b>Unidad Médica</b>	977	42,8%	674	29,5%	633	27,7%
<b>Unidad Quirúrgica</b>	1009	46,1%	606	27,7%	574	26,2%

### 3.2.2. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral de las enfermeras se ha tratado ampliamente en la bibliografía internacional. Una extensa revisión bibliográfica fue *Job satisfaction among nurses: a literature review* (Hong Lu, 2004). Es importante tener en cuenta que muchos de los factores descritos previamente en el entorno laboral de la enfermera están directa o indirectamente relacionados con su satisfacción laboral. El estudio piloto del RN4CAST en cuatro hospitales belgas (Bruyneel et al., 2009) mostró que una percepción positiva del factor ‘personal y adecuación de recursos’ se asociaba a un incremento de tres veces en la probabilidad de declarar una satisfacción laboral elevada. Además, una percepción positiva del factor ‘relaciones enfermera-médico’ se asociaba con un incremento del 250% en la probabilidad de declarar satisfacción laboral elevada.

#### 3.3.2.1. Posición de la muestra

U Cuidados Críticos: 2,72		U Médica: 2,73			U Quirúrgica: 2,68		
Media	Mínimo	P10	P25	P50	P75	P90	Máximo
2,71	1	2	2	3	3	4	4

*El grado de satisfacción laboral aumenta con la puntuación; a mejor puntuación, mayor satisfacción*

#### 3.3.2.2. Descriptivos

	¿Cuál es tu grado de satisfacción con tu trabajo actual en este hospital?							
	Muy insatisfecha/o		Algo insatisfecha/o		Moderadamente satisfecha/o		Muy satisfecha/o	
	Freq	%	Freq	%	Freq	%	Freq	%
<b>España</b>	441	7,8%	1431	25,4%	3106	55,1%	663	11,8%
<b>Unidad de Cuidados Críticos</b>	66	7,7%	193	22,7%	505	59,3%	88	10,3%
<b>Unidad Médica</b>	186	7,5%	616	24,9%	1344	54,4%	323	13,1%
<b>Unidad Quirúrgica</b>	189	8,1%	622	26,8%	1257	54,2%	252	10,9%

	¿Cómo estás de satisfecha/o con los siguientes aspectos de tu trabajo? Flexibilidad de horarios							
	Muy insatisfecha/o		Algo insatisfecha/o		Moderadamente satisfecha/o		Muy satisfecha/o	
	Freq	%	Freq	%	Freq	%	Freq	%
<b>España</b>	1088	19,3%	1702	30,2%	2324	41,3%	514	9,1%
<b>Unidad de Cuidados Críticos</b>	188	22%	262	30,7%	345	40,4%	59	6,9%
<b>Unidad Médica</b>	446	18,2%	734	29,9%	1034	42,2%	239	9,7%
<b>Unidad Quirúrgica</b>	454	19,6%	706	30,4%	945	40,7%	216	9,3%

**¿Cómo estás de satisfecho/o con los siguientes aspectos de tu trabajo?**  
**Oportunidades de desarrollo profesional**

	Muy insatisfecho/o		Algo insatisfecho/o		Moderadamente satisfecho/o		Muy satisfecho/o	
	Freq	%	Freq	%	Freq	%	Freq	%
	<b>España</b>	1395	24,8%	2454	43,6%	1612	28,6%	166
<b>Unidad de Cuidados Críticos</b>	244	28,6%	364	42,6%	230	26,9%	16	1,9%
<b>Unidad Médica</b>	579	23,6%	1064	43,4%	731	29,8%	77	3,1%
<b>Unidad Quirúrgica</b>	572	24,6%	1026	44,2%	651	28%	73	3,1%

**¿Cómo estás de satisfecho/o con los siguientes aspectos de tu trabajo?**  
**Autonomía en el trabajo**

	Muy insatisfecho/o		Algo insatisfecho/o		Moderadamente satisfecho/o		Muy satisfecho/o	
	Freq	%	Freq	%	Freq	%	Freq	%
	<b>España</b>	447	7,9%	1695	30%	3003	53,2%	502
<b>Unidad de Cuidados Críticos</b>	79	9,2%	282	33%	439	51,3%	55	6,4%
<b>Unidad Médica</b>	183	7,4%	692	28,1%	1345	54,5%	247	10%
<b>Unidad Quirúrgica</b>	185	8%	721	31%	1219	52,4%	200	8,6%

**¿Cómo estás de satisfecho/o con los siguientes aspectos de tu trabajo?**  
**Status profesional**

	Muy insatisfecho/o		Algo insatisfecho/o		Moderadamente satisfecho/o		Muy satisfecho/o	
	Freq	%	Freq	%	Freq	%	Freq	%
	<b>España</b>	812	14,4%	1817	32,3%	2581	45,9%	410
<b>Unidad de Cuidados Críticos</b>	128	15%	292	34,2%	386	45,2%	48	5,6%
<b>Unidad Médica</b>	335	13,7%	768	31,3%	1162	47,4%	185	7,6%
<b>Unidad Quirúrgica</b>	349	15,1%	757	32,7%	1033	44,6%	177	7,6%

**¿Cómo estás de satisfecho/o con los siguientes aspectos de tu trabajo?**  
**Salario**

	Muy insatisfecho/o		Algo insatisfecho/o		Moderadamente satisfecho/o		Muy satisfecho/o	
	Freq	%	Freq	%	Freq	%	Freq	%
	<b>España</b>	1407	24,9%	2004	35,5%	1922	34,1%	311
<b>Unidad de Cuidados Críticos</b>	204	23,9%	327	38,2%	280	32,7%	44	5,1%
<b>Unidad Médica</b>	598	24,3%	857	34,8%	877	35,6%	132	5,4%
<b>Unidad Quirúrgica</b>	605	26%	820	35,3%	765	32,9%	135	5,8%

**¿Cómo estás de satisfecho/o con los siguientes aspectos de tu trabajo?**  
**Oportunidades de formación**

	Muy insatisfecho/o		Algo insatisfecho/o		Moderadamente satisfecho/o		Muy satisfecho/o	
	Freq	%	Freq	%	Freq	%	Freq	%
	<b>España</b>	885	15,7%	2155	38,2%	2221	39,4%	382
<b>Unidad de Cuidados Críticos</b>	136	15,9%	338	39,5%	328	38,4%	53	6,2%
<b>Unidad Médica</b>	384	15,6%	917	37,2%	989	40,1%	176	7,1%
<b>Unidad Quirúrgica</b>	365	15,7%	900	38,8%	904	38,9%	153	6,6%

**¿Cómo estás de satisfecho/o con los siguientes aspectos de tu trabajo?**  
**Vacaciones**

	Muy insatisfecho/o		Algo insatisfecho/o		Moderadamente satisfecho/o		Muy satisfecho/o	
	Freq	%	Freq	%	Freq	%	Freq	%
	<b>España</b>	764	13,6%	1388	24,6%	2691	47,7%	795
<b>Unidad de Cuidados Críticos</b>	119	13,9%	234	27,4%	411	48,1%	91	10,6%
<b>Unidad Médica</b>	332	13,5%	613	24,9%	1150	46,7%	365	14,8%
<b>Unidad Quirúrgica</b>	313	13,5%	541	23,3%	1130	48,6%	339	14,6%

**¿Cómo estás de satisfecho/o con los siguientes aspectos de tu trabajo?**  
**Derecho a bajas por enfermedad**

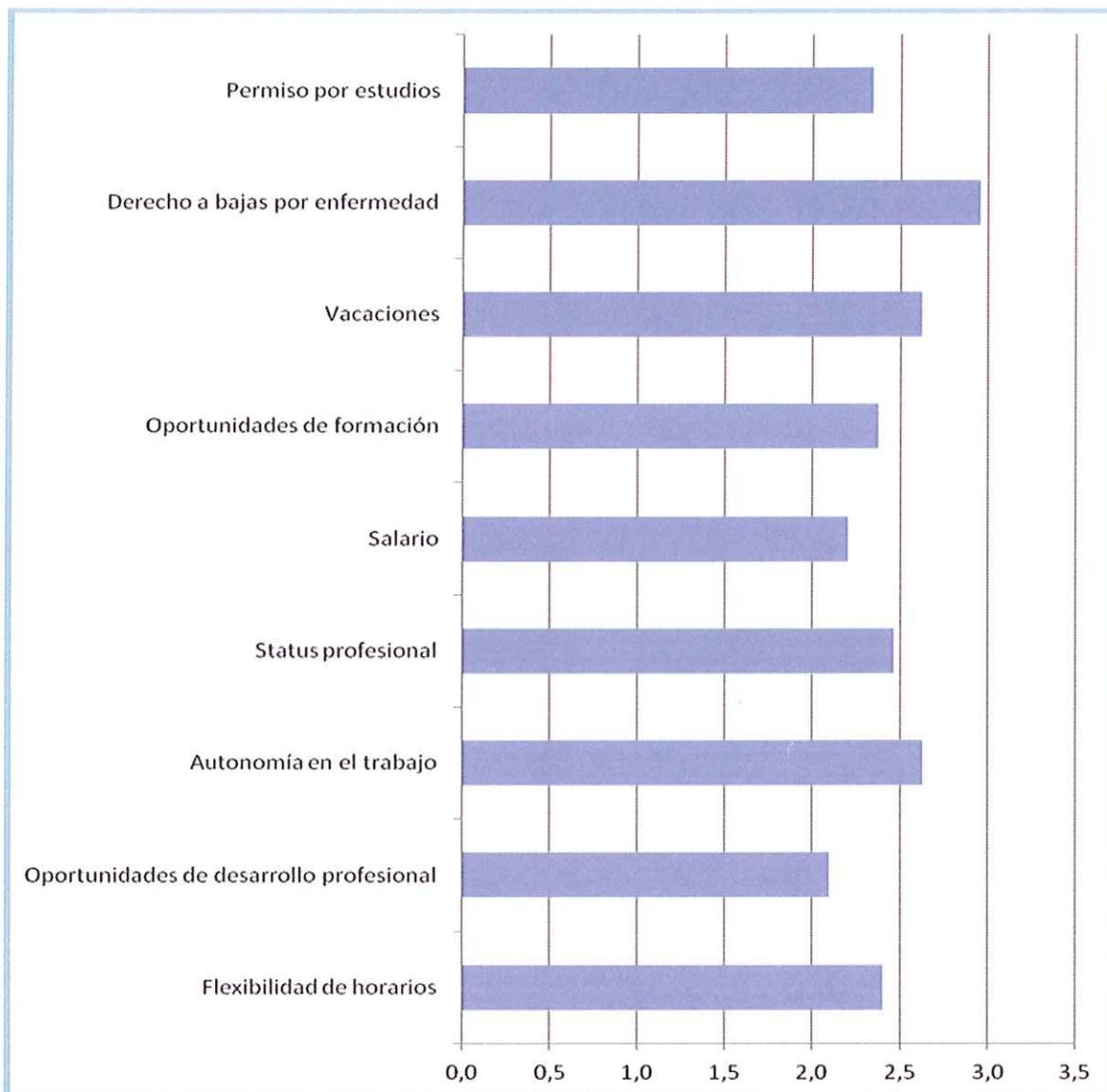
	Muy insatisfecho/o		Algo insatisfecho/o		Moderadamente satisfecho/o		Muy satisfecho/o	
	Freq	%	Freq	%	Freq	%	Freq	%
	<b>España</b>	404	7,2%	880	15,7%	2896	51,8%	1416
<b>Unidad de Cuidados Críticos</b>	55	6,5%	143	16,9%	440	51,9%	210	24,8%
<b>Unidad Médica</b>	172	7,1%	393	16,1%	1237	50,7%	637	26,1%
<b>Unidad Quirúrgica</b>	177	7,7%	344	14,9%	1219	52,8%	569	24,6%

**¿Cómo estás de satisfecho/o con los siguientes aspectos de tu trabajo?**  
**Permiso por estudios**

	Muy insatisfecho/o		Algo insatisfecho/o		Moderadamente satisfecho/o		Muy satisfecho/o	
	Freq	%	Freq	%	Freq	%	Freq	%
	<b>España</b>	1209	21,9%	1732	31,4%	2078	37,7%	491
<b>Unidad de Cuidados Críticos</b>	215	25,5%	287	34%	285	33,8%	57	6,8%
<b>Unidad Médica</b>	517	21,5%	752	31,3%	899	37,5%	232	9,7%
<b>Unidad Quirúrgica</b>	477	21,1%	693	30,6%	894	39,5%	202	8,9%

### 3.3.2.3. Gráfico de barras

Figura 9. Gráfico de barras de los ítems relativos a satisfacción laboral.  
Media española del estudio.



### 3.2.3. Intención de dejar el hospital

Como revisión bibliográfica extensa la sobre la intención de las enfermeras de dejar el hospital o la profesión de enfermería, destacamos *Nurse turnover: A literature review'* (Hayes, 2006).

Al igual que en secciones previas, se muestran los resultados para España y para su hospital. Una vez más, se ha conservado el anonimato en el diagrama de proporciones Fingerprint.

	Si pudieras, ¿dejarías este hospital a lo largo del próximo año por tu insatisfacción laboral?			
	Sí		No	
	Freq	%	Freq	%
<b>España</b>	1478	26,2%	4154	73,8%
Unidad de Cuidados Críticos	211	24,8%	641	75,2%
Unidad Médica	611	24,9%	1847	75,1%
Unidad Quirúrgica	656	28,3%	1666	71,7%

#### 4. Referencias Bibliográficas

- Aiken, L.H., Clarke, S.P., Sloane, D.M., Sochalski, J.A., Busse, R., Clarke, H., et al. (2001). Nurses' reports on hospital care in five countries. *Health Affairs*, 20(3), 43–53.
- Aiken, L.H., & Patrician, P.A. (2000). Measuring organizational traits of hospitals: The revised nursing work index. *Nursing Research*, 49(3), 146–153.
- Bruyneel L, Van den Heede K, Diya L, Aiken L, Sermeus W. (2009). Predictive validity of the International Hospital Outcomes Study questionnaire: an RN4CAST pilot study. *J Nurs Scholarsh.*(2):202-10.
- Estabrooks, C.A., Tourangeau, A.E., Humphrey, C.K., Hesketh, K.L., Giovannetti, P., Thomson, D., et al. (2002). Measuring the hospital practice environment: A Canadian context. *Research in Nursing & Health*, 25(4), 256–268.
- Gunnarsdottir, S., Clarke, S.P., Rafferty, A.M., & Nutbeam, D. (2007). 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*. [Epub ahead of print].
- Hayes LJ, O'Brien-Pallas L, Duffield C, Shamian J, Buchan J, Hughes F, Spence Laschinger HK, North N, Stone PW. (2006). Nurse turnover: a literature review. *Int J Nurs Stud*, Feb;43(2):237-63.
- Kane, R.L., Shamliyan, T.A., Mueller, C., Duval, S., & Wilt, T.J. (2007). Nursing staffing and quality of patient care. *Medical Care*, 45(12), 1195–1204.
- Lake, E.T. (2002). Development of the practice environment scale of the Nursing Work Index. *Research in Nursing & Health*, 25(3), 176–188.
- Lu H, While AE, Barriball KL. Job satisfaction among nurses: a literature review. (2005). *Int J Nurs Stud*, Feb;42(2):211-27.
- Maslach C, Jackson SE, Leitner MP. Maslach Agotamiento laboral Inventory. 3rd ed. Third edition. In: Zalaquett CP, Woods RJ, editors. *Evaluating stress: a book of resources*. Lanham (MD): Scarecrow Press; 1997. p. 191–218.
- Sermeus, W. & Delesie, L. (1996). Redit analysis on ordinal data. *West Journal of Nursing Research*, 18, 351–359.
- Vahey DC, Aiken LH, Sloane DM, Clarke SP, Vargas D. (2004). Nurse agotamiento laboral and patient satisfaction. *Med Care*, Feb;42(2 Suppl):II57-66.
- Van Bogaert, P., Clarke, S., Vermeyen, K., Meulemans, H., & Van de Heyning, P. (2008). Practice environment and their associations with nurse-reported outcomes in Belgian hospitals:

Development and preliminary validation of Dutch adaptation of the Revised Nursing Work Index.  
International Journal of Nursing Studies [Epub ahead of print].

