

Cómo citar este documento

Juárez Ruiz, JL. Estudio de la motivación y satisfacción en los profesionales de enfermería y auxiliares de enfermería, en el Hospital Comarcal de Úbeda “San Juan de la Cruz”. Biblioteca Lascasas, 2007; 3(1). Disponible en <http://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0216.php>

**ESTUDIO DE LA MOTIVACION Y SATISFACCION EN LOS
PROFESIONALES DE ENFERMERIA Y AUXILIARES DE ENFERMERIA, EN
EL HOSPITAL COMARCAL DE UBEDA
“SAN JUAN DE LA CRUZ”**

Josefa Luisa Juárez Ruiz

Enfermera de la Unidad de Cirugía
2001

INDICE

RESUMEN	2.
INTRODUCCION	3.
OBJETIVOS	4.
METODOLOGIA	5.
ANALISIS DE DATOS Y RESULTADOS	8.
VARIABLE EDAD	11.
VARIABLE SEXO	13.
VARIABLE ENFERMERAS Y AUXILIARES DE ENFERMERÍA	15.
VARIABLE TURNO DE TRABAJO	17.
VARIABLE TIPO DE CONTRATO	19.
V. TIEMPO DESDE QUE TERMINARON SUS ESTUDIOS	21.
VARIABLE ESTADO CIVIL.	23.
VARIABLE “SI NVESTIGA O NO INVESTIGA”	25.
VARIABLE “SI HAN ESTUDIADO OTRA CARRERA O NO”	27.
DISCUSION	29.
CONCLUSION	33.
BIBLIOGRAFIA	35.
ANEXO I	36.
ANEXO II	39.
ANEXO III	40.

RESUMEN

Introducción: La función principal de un directivo es lograr resultados a través de otros. De ahí que resultados y personas constituyen los dos pilares fundamentales sobre los que se asienta toda gestión empresarial.

Las empresas bien dirigidas buscan motivar a sus trabajadores porque saben perfectamente que sin la fuerza del trabajo pueden ir al fracaso más estrepitoso. Sin embargo, como todos los temas de personal, éste no es fácil.

Objetivo general: El objetivo de este estudio es describir el grado de **motivación y satisfacción** laboral de los enfermeros/as y auxiliares de enfermería en el hospital comarcal de Úbeda “San Juan de la Cruz”.

Metodología: Estudio cuantitativo, observacional, descriptivo, transversal. El muestreo ha sido un muestreo por conveniencia, en cada uno de los estratos definidos previamente por áreas de trabajo. El número de encuestas totales repartidas ha sido de 275, y las contestadas de 113. El instrumento utilizado para la recogida de datos ha sido el cuestionario FONT ROJA, incluyendo algunas variables sociodemográficas relacionadas con la motivación.

Conclusión: El grado de satisfacción – motivación profesional es de medio a alto. Los resultados varían en función de la dimensión que ha sido objeto de estudio. El resultado obtenido es acorde al de otros estudios de satisfacción profesional revisados.

El hecho de pertenecer a una profesión asistencial con una alta implicación emocional con pacientes en situaciones complicadas, genera inevitablemente estrés, sentimientos de frustración, temor y desesperanza.

Estos aspectos deben ser valorados por los directivos, e introducir modificaciones en la dinámica de la organización. Así debemos de ofrecer: Variedad de tareas, expectativas de autoeficiencia, el reconocimiento y estima externa, posibilidad de desarrollo, (carrera profesional), etc.

Palabras clave: Motivación, Satisfacción, enfermería, Burnt out.

ABSTRACT (Study on the motivation and satisfaction in the nurses and nurses assistants in the regional hospital of Úbeda)

Introduction: The main purpose of a manager is to achieve results through others. That is why results and people constitute the two paramount pillars on which every kind of managerial administration is based.

Well-run companies try to motivate their workers because they know perfectly well that, without labour force, they can head for the most shocking failure. However, as in the rest of related to staff, this one is not easy.

General objective: The objective of this study is to describe the degree of **motivation and labour satisfaction** of the nurses assistants in the regional Hospital of Úbeda “San Juan de la Cruz”.

Methodology: Quantitative, observational, descriptive, cross study. The sample has been a convenience sample in each one of the strata precisely defined according to work areas. The number of total surveys delivered has been 275, and the number of answered ones 113. The instrument used for the collection of data has been the

questionnaire FOT ROJA, including some socio-demographic variables related to motivation.

Conclusion: The degree of satisfaction-professional motivation is medium-high. The results vary according to the studied dimension. The obtained result matches other studies of personal satisfaction which have been revised.

The fact of belonging to a welfare profession with a high emotional implication with the patient in complicated situations unavoidably generates stress and frustration, fear and despair.

Managers should assess these aspects and introduce modifications in the dynamics of the organization. Thus, we should offer: Variety of tasks, expectations of self-sufficiency, recognition and external esteem, possibility of development (professional career), etc.

Key word: Motivation, satisfaction, nurse, burnt out.

INTRODUCCIÓN

La función principal de un directivo es lograr resultados a través de otros. De ahí que resultados y personas constituyen los dos pilares fundamentales sobre los que se asienta toda gestión empresarial. Si son importantes los resultados, también lo son las personas que participan en su logro. Sin embargo, son muchos los directivos que siendo excelentes profesionales fracasan en su misión de lograr objetivos a través de otros.

Las causas que dan origen a tales fracasos, son diversas, pero podemos señalar las siguientes: Insensibilidad, tratan los problemas sobre la marcha, desconocimiento del mecanismo que mueven a las personas, falta de habilidad en las relaciones personales, etc.

Estas son algunas de las finalidades que el hombre busca en el trabajo (1,2,3)“El trabajo para el hombre tienen los siguientes sentidos fundamentales:”

1. Satisfacción de sus necesidades:
 - Inmediatas (retribución, nivel de vida).
 - Posibles (amenazas al nivel de vida: seguridad)
2. Realización Personal:
 - Satisfacción en la actividad, creación.
3. Prestigio social:
 - Reconocimiento por los demás de la importancia de nuestra labor “Nivel de vida en relación a los demás”.

Estos conceptos, al cabo de los años, no han cambiado un ápice y cuando decimos que un trabajador está integrado con su empresa, estos factores entremezclados y priorizados según la personalidad de cada uno le llevan a TENER CONFIANZA EN SU EMPRESA Y EN SUS MANDOS.

Las empresas bien dirigidas buscan motivar a sus trabajadores porque saben perfectamente que sin la fuerza del trabajo pueden ir al fracaso más estrepitoso. Sin embargo, como todos los temas de personal, éste no es fácil. La experiencia de muchos años nos indica que el factor CONFIANZA, que he resaltado, es la piedra de toque para que la gente esté satisfecha.

La confianza está ligada en la sinceridad de actuación del equipo directivo, no sólo al enunciado de “culturas” magníficas y bien diseñadas. Por las obras se conocen los enunciados y en este también caben las manipulaciones para dar una buena imagen. Y es precisamente la imagen que el trabajador tiene de su empresa la que finalmente se transmite al exterior. Cuando el clima laboral no es bueno, es difícil que la empresa tenga buena imagen ante sus clientes y ante el entorno y se ve, al hacer un diagnóstico de la situación que el tema de la motivación adolece de coherencia de los planteamientos con los hechos.

Esto lleva a la convicción de que se trata de una cuestión fundamental en la vida de las empresas y que hoy el papel de la Dirección de Recursos Humanos es mucho más cualitativo que técnico o logístico y que es necesario buscar tiempo para el análisis y la reflexión antes de poner en práctica las políticas de personal huyendo de la aplicación de fórmulas estereotipadas, intentando hacer “trajes a la medida”.

Ganarse la confianza de la gente es una habilidad que hay que desarrollar, y ésta es sinónimo de una actuación ética. Hemos visto empresas en situación difícil y sin embargo la gente seguía confiando en sus directivos y propietarios.

La aparición de la teoría Z propuesta por WILLIAM OUCHI en 1.981. destaca la necesidad de un trato respetuoso a los empleados y de fomentar que los mismos se sientan implicados en la actividad de la empresa. Estos son inteligentes y se dan cuenta perfectamente del grado de sinceridad de la dirección al plantear incentivos o al implantar una determinada política de personal.

Estamos caminando hacia una “HUMANIZACIÓN DEL TRABAJO”.

El hombre es capaz de desempeñar su trabajo eficazmente comprometiéndose e implicándose en él.

El compromiso es una especie de “fe empeñada”, tal como lo define el Diccionario de la Real Academia. Dicho de otro modo, arriesgarnos nosotros mismos con nuestro ser y entender, en la aventura de este trabajo que sabemos hacer y en la aventura de esta organización de la que nos sentimos parte integrante. Permítaseme, para aclarar el concepto, recurrir a una vieja comparación oída hace años a un viejo amigo para distinguir entre participación y compromiso:

“En la tortilla de jamón la gallina participa (su aportación es el huevo), pero el cerdo se compromete (su aportación es nada menos que un trozo de sí mismo).”

El compromiso se enraiza en el hombre mismo, lo involucra en el trabajo y mueve el generador de conductas proactivas. ¿Qué estamos haciendo desde las Direcciones de RR.HH. para que la gente se comprometa? Esta sería la pregunta clave.

La Satisfacción se podría definir como la Plenitud o carencia de necesidades en contraste con insatisfacción como existencia de necesidades, vacío o aislamiento. También puede entenderse como el estado de ánimo, el humor , el placer.

Hay una línea de pensamiento que considera que el mayor placer se obtiene del esfuerzo por alcanzar una meta, más que al haberla conseguido. Si se acepta esto, tendríamos que esta clase de satisfacción es la que está más relacionada con la motivación.

Así encontramos que lo que motiva a trabajar es:

Motiva la posibilidad de tener algo que no se tiene y se desea.

-Seguridad: (si no tiene suficiente)

- Mejores condiciones de trabajo
- Más dinero

-Afilación: (Si no se tiene sentimiento de pertenencia a un grupo)

-Autoestima:

- Responsabilidad especial
- Reconocimiento especial
- Mayor control sobre el propio trabajo
- Respeto por la propia aptitud
- Oportunidad de destacar
- Ser consultado más amenudo

-Autorrealización:

- Más libertad
- Oportunidades de utilizar la creatividad
- Oportunidad de aprender
- Horarios más flexibles

OBJETIVOS

Objetivo general:

El objetivo de este estudio es describir el grado de **motivación y satisfacción** laboral de los enfermeros/as y auxiliares de enfermería en el hospital comarcal de Úbeda “San Juan de la Cruz”.

Objetivos específicos:

-Medir El grado de satisfacción y motivación laboral en enfermeros/as y auxiliares de enfermería.

-Identificar los factores que influyen o forman la satisfacción y la motivación.

-Determinar la influencia de los factores laborales y demográficos en el grado de motivación satisfacción.

PREGUNTA DE INVESTIGACION

En los enfermeros/as, ¿influyen los factores laborales y demográficos en el grado de motivación y satisfacción?

METODOLOGÍA

DISEÑO:

-Tipo de estudio: Estudio cuantitativo, observacional, descriptivo, transversal, enmarcado en el Hospital comarca de Úbeda “San Juan de la Cruz” durante los meses de JULIO- AGOSTO- SEPTIEMBRE, DEL 2.001.

-Unidad de estudio: Profesionales Sanitarios – profesionales de enfermería y auxiliares de enfermería.

-Características a estudiar: Se estudió la distribución de la frecuencia de aparición del grado de motivación y satisfacción, en aquellos profesionales sanitarios que estaban prestando sus servicios en el hospital comarcal de Úbeda “San Juan de la Cruz”, durante los meses de Julio, Agosto y Septiembre.

EMPLAZAMIENTO:

Se encuentra al Norte, enmarcado por Sierra Morena, al sur por Sierra Mágina y al este por el Levante Español, ocupando el Centro y Este de la provincia de Jaén, conecta el Valle del Guadalquivir con Levante, la alta Andalucía y las provincias orientales.

La red viaria se encuentra integrada principalmente por la N-322, actuando esta como corredor entre Levante y Andalucía, siendo su intensidad media de unos 6.000 vehículos diarios.

El hospital de Úbeda, da cobertura a dos zonas básicas:

-La zona del Distrito Sanitario de Úbeda; dando cobertura a un total de 116.460 habitantes aproximadamente.

-La zona del Distrito Sanitario Nordeste; dando cobertura a un total de 50.548 habitantes aproximadamente¹.

POBLACIÓN DE ESTUDIO:

-Muestra: La población objeto de estudio estaba constituida por 368 individuos, 161 auxiliares y 207 enfermeros, que prestan sus servicios en este centro. El cálculo de tamaño muestral necesario para obtener datos significativos se realizó considerando un intervalo de confianza de un +/- 95% y un límite de error del 5%.

-Tipo de muestreo: El muestreo ha sido un muestreo por conveniencia, en cada uno de los estratos definidos previamente por áreas de trabajo. No se tuvo en cuenta ni sexo ni edad. La oportunidad de la conveniencia ha estado establecida por el sistema de turnos de trabajo. El número de encuestas totales repartidas ha sido de 275, y las contestadas de 113, consideradas estas estadísticamente suficientes al ser un universo pequeño y finito.

CRITERIOS DE ELEGIBILIDAD:

- Que trabajen en el hospital de Úbeda San Juan de la Cruz.
- Que sean profesionales sanitarios.
- Que estén trabajando entre los meses de Julio, Agosto y septiembre.

VARIABLES DE ESTUDIO:

-Variables dependientes ².

-Motivación: Se define como; "Predisposición a la acción orientada a satisfacer una necesidad o a alcanzar un objetivo".

-Satisfacción: Se define como; el grado en el que un individuo siente que obtiene de su trabajo aquello que esperó, es por tanto un factor causal de una buena atención.

-Variables independientes ³:

- Eventualidad en el puesto de trabajo
- Personal fijo de plantilla
- Profesional de enfermería
- Auxiliar de enfermería
- Nivel de motivación
- Nivel de satisfacción

RECOGIDA DE DATOS

El instrumento utilizado para la recogida de datos ha sido un cuestionario, cuyo diseño inicial basado en el cuestionario FONT ROJA, incluyendo algunas variables sociodemográficas presumiblemente relacionadas con la motivación, como edad, sexo, antigüedad, situación laboral, categoría profesional, y variables socioculturales.

La encuesta de satisfacción FONT ROJA: consta de 24 ítems con cinco opciones de respuesta cada uno. Explora nueve factores, definidos a posteriori, que determinan la satisfacción de los profesionales en centros hospitalarios.

¹ Memoria del año 2000 del Hospital General Básico "San Juan de la Cruz".

² Curso de Introducción a la Investigación en Enfermería impartido por la Escuela Universitaria de Enfermería de Jaén.

- ✓ **Factor nº1:** Satisfacción por el trabajo. Grado de satisfacción que experimenta el individuo condicionado por su puesto de trabajo. Ítems nos.18,21,22,27.
- ✓ **Factor nº2:** 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 nos. 13, 14, 15, 16, 17.
- ✓ **Factor nº3:** Competencia Profesional. Grado en que cree que su preparación profesional coincide con lo que su puesto de trabajo le demanda. Ítems nos. 33,34 y 35.
- ✓ **Factor nº4:** Presión del Trabajo: Grado en que el individuo percibe una carga de trabajo para sí mismo. Ítems nos. 29 y 31.
- ✓ **Factor nº5:** Grado en que un individuo cree que puede mejorar, tanto en cuanto a su nivel profesional, como a nivel de reconocimiento por su trabajo. Ítems nos. 20, 23 y 28.
- ✓ **Factor nº6:** Relación Interpersonal con sus jefes/as. Grado en que el individuo considera que sabe lo que se espera de él por parte de sus jefes/as. Ítems nos. 24 y 30.
- ✓ **Factor nº7:** Relación Interpersonal con los compañeros. Grado de satisfacción que provocan las relaciones con los compañeros de trabajo. Ítems no. 25.
- ✓ **Factor nº8:** Características extrínsecas de estatus. Grado en que se le reconoce al individuo un estatus concreto, tanto como retributivo, como a nivel de independencia en la organización y desempeño del puesto de trabajo. Ítems nos. 19 y 26.
- ✓ **Factor nº9:** Monotonía Laboral. Grado en que afectan al individuo la rutina de las relaciones con los compañeros y la escasa variedad del trabajo. Ítems nos. 12 y 32

ANÁLISIS DE LOS DATOS Y RESULTADOS

Se medirá la distribución de frecuencias mediante paquete estadístico STATISTICA: BASIC STATISTICS.

Fiabilidad de los resultados:

- Números de ítem en la escala: 30
- Número de ítem con 0 varianzas: 0
- Número de casos validos: 114
- Número de casos con algún valor en blanco: 14

Estadística descriptiva:

Se entregaron un total de 275 cuestionarios (cuestionario ANEXO 1), autocumplimentables y anónimos, junto con una carta de presentación (ANEXO 2) y

un sobre para su devolución en el plazo máximo de 15 días naturales, en Julio de 2.001.

Transcurrido el plazo de entrega se recogieron 113 cuestionarios, por lo que el porcentaje de respuesta es del 41,09%. De estos 71 han sido contestados por enfermeras/os lo que supone un 62,83% y por auxiliares de enfermería han contestado 42 por lo que supone un 37,16% del total.

La **EDAD** media del total de la muestra es de 36,2 años, siendo sus valores mínimo y máximo de 24 y 55 años respectivamente. Pudiéndose decir que es una población joven.

Respecto al **SEXO** podríamos hablar, que de un total de 113 encuestas recibidas han contestado 17 varones, un total de 15,17% y 95 mujeres un total de 84,83%. Ha esta pregunta contestaron 112 personas. Los datos nos demuestran claramente el predominio de las mujeres en el ejercicio de la profesión.

El **TURNO DE TRABAJO** de la mayoría de estas personas es rotatorio (turno de mañana, tarde y noche) en un 85,84%, es decir 97 personas de las que contestaron al cuestionario, 13 de estas tienen turno de mañana un 11,50% y solo 3 de ellas un 2,66% tienen turno de noche.

TIEMPO DESDE QUE TERMINARON SUS ESTUDIOS

La mayoría de los profesionales sanitarios terminaron sus estudios hace más de 5 años; 93 de ellas lo que supone el 84,54% y el resto terminaron sus estudios hace menos de 5 años; 17 de ellos lo que supone el 15,45%. Ha esta pregunta contestaron 110 personas.

EI TIPO DE CONTRATO lo he dividido en interinos, fijos y eventuales. La situación laboral está marcada por el carácter de interino, tenemos 35 personas que son el 31,25%, de contratos eventuales (que son la minoría) tenemos 21 personas que suponen el 18,75% y la mayoría de la plantilla está contratada fija, 56 de estas lo que supone un 50,00%.

El **ESTADO CIVIL** de estas personas es:

- Solteros: 38 personas lo que supone el 34,54%
- Casados: 67 personas lo que supone el 60,90%
- Viudos: 1 lo que supone el 0,90%
- Divorciados: 1 lo que supone el 0,90%
- Separados: 3 lo que supone el 2,727%

TIEMPO QUE DEDICAN A SU FORMACION

De todas las personas encuestadas, 85 de ellas respondieron que sí dedicaban tiempo a su formación y unas 27 no dedicaban tiempo a su formación.

La media del tiempo dedicado a su formación es de aproximadamente de unas 4,01 horas.

Sin embargo en lo relacionado con la **INVESTIGACIÓN** el valor que obtengo es muy diferente respecto al de formación, ya que solo existe un 8,10% que sí investiga frente a 91,89% que no lo hace, esto podría ser como consecuencia del desconocimiento de esta posibilidad, de su utilidad, etc.

En la pregunta ***-estudias o has terminado otras carreras, diplomaturas, etc-***, solo 22 personas estudian o han terminado otras carreras y 89 personas no han estudiado.

Como anteriormente dijimos el cuestionario **FONT ROJA** consta de 24 ítems con cinco opciones de respuesta cada uno. Explora nueve factores que ya definimos anteriormente. Con este describiremos el grado de satisfacción. El grado de motivación lo describiremos en función de los 6 últimos ítem que son los que están relacionados con la motivación.

Recordamos que la puntuación de nuestro cuestionario era 1 para los que estaban muy de acuerdo, 2 para los que estaban de acuerdo, 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 era en desacuerdo y 5 muy en desacuerdo.

La media obtenida para el **Factor 1 que mide la satisfacción por el trabajo** es de 3.493. Así pues con esta puntuación podríamos decir aquí que los profesionales tienden a estar en desacuerdo, no están satisfechos por su trabajo.

El **Factor 2** nos indica la Tensión relacionada con el trabajo. Grado de tensión que el ejercicio de su profesión le acarrea el individuo y que se refleja sobre todo en el cansancio que experimenta, la responsabilidad percibida y el estrés laboral. Ítems nº13,14,15,16,17. La puntuación obtenida para **el factor 2 que nos mide la tensión relacionada con el trabajo** ha obtenido una puntuación media de 3.148.

El **factor 3** nos agrupa las variables que hacen referencia a la **competencia profesional**. Grado en que su preparación profesional coincide con lo que su puesto de trabajo le demanda. Ítems nos 33, 34, 35. El **factor 3** ha obtenido una puntuación media de 3.86.

El **factor 4** nos indica la **Tensión en el trabajo**: Grado en que el individuo percibe una carga de trabajo para sí mismo. Ítems nos. 29 y 31. El **factor 4**; Obteniendo una media de: 2.729.

El **factor 5: Grado en que un individuo cree que puede mejorar**, tanto en cuanto a su nivel profesional, como al nivel de reconocimiento por su trabajo. Ítems nos. 20,23 y 28. El **factor 5** ha obtenido una media de 3.334.

Factor 6; Relación Interpersonal con sus jefes/as. Grado en que el individuo considera que sabe lo que se espera de él por parte de sus jefes/as. Ítems nos. 24 y 30. El **factor 6** ha obtenido una media de: 2.809.

El **factor 7** nos habla de la **Relación interpersonal con los compañeros**. Grado de satisfacción que provocan las relaciones con los compañeros de trabajo. Ítem no. 25. Presenta una media 2.118.

El **factor 8** nos indica las **características extrínsecas de estatus**. Grado en que se le reconoce al individuo un estatus concreto, tanto a nivel retributivo, como a nivel de independencia en el organización y desempeño del puesto de trabajo. Ítems nos. 19 y 26. Ha obtenido una puntuación media de 3.511

El **factor 9** Nos habla de la **monotonía laboral**. Grado en que afectan al individuo la rutina de las relaciones con los compañeros y la escasa variedad del trabajo. Ítems nos. 12 y 32. El **factor 9** ha obtenido una media de 2.888.

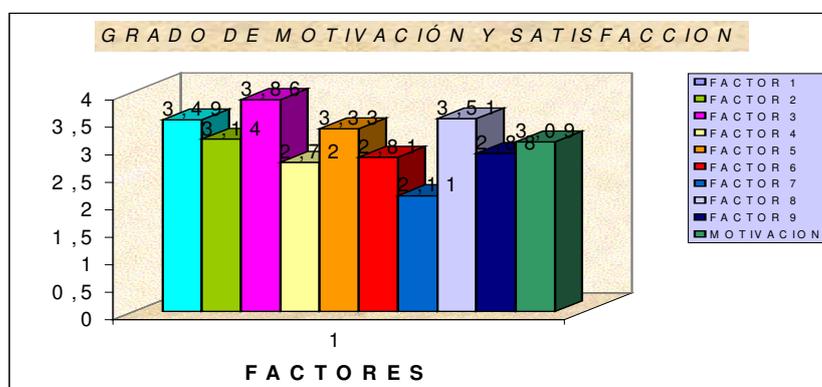
Para medir el **grado de motivación** seleccionamos estas 6 preguntas del temario que se me envió. Ítems nos. 36,37,38,39,40 y 41. La **motivación** ha obtenido una media de 3.097.

Con esto vemos los ítems que han recibido una mayor puntuación media y los que han

recibido una puntuación media menor.(7)

-Ítem nº 21, que preguntaba “TENGO MUY POCO INTERÉS POR LAS COSAS QUE REALIZO EN MI TRABAJO” ha obtenido una puntuación media de 4.345 con un intervalo de confianza del +,- 95% y una desviación estándar de 0.94. Con este resultado podríamos decir que la mayoría de los profesionales tienen mucho interés por su trabajo, por las cosas que realizan. Esta pregunta ha sido contestada por 110 personas lo que supone el 97,34% de todas las personas que contestaron al cuestionario.

-El ítem nº 36 que habla de “RECIBES UNA VALORACIÓN PERIÓDICA DE CÓMO REALIZAS TU TRABAJO”. Esta pregunta ha sido contestada por 112 personas lo que supone el 99,11%. La puntuación media obtenida es de 4.205 con un intervalo de confianza del +,- 95% y una desviación estándar de 1.005. Esto nos permite interpretar no ha ninguna o muy poca valoración de cómo los profesionales sanitarios realizan su trabajo, pudiendo ser este un motivo de desmotivación.



-El ítem nº 25 corresponde con “LA RELACION CON MIS COMPAÑEROS/AS ES MUY CORDIAL” .Este ítem ha sido contestado por 110 personas, ha obtenido una puntuación media de 2.118 con un intervalo de confianza del +,-95% y una desviación estándar de 0.97. Estos resultados nos indican que la relación entre compañeros es buena, podíamos decir que existe un buen clima social.

-El ítem nº 40 tiene una puntuación media de 2.29 con un intervalo de confianza del +,- 95 % y una desviación estándar del 0.98. Esta hacia referencia a “ CUANDO HAY DIFICULTADES EN SU TRABAJO NO SE DÁ POR VENCIDO”, es decir que los profesionales sanitarios no se dan por vencidos sino que luchan, estudian, se esfuerzan por realizar su trabajo adecuadamente.

VARIABLE EDAD:

Para poder realizar un análisis del grado de satisfacción - motivación respecto a la edad, he tenido que agrupar la edad en intervalos. Así que para hacer la estadística de la variable edad las personas de 20 a 29 años formaban el grupo 2, las de 30 a 39 el grupo 3, las de 40 a 49 el grupo 4 y para las de 50 a 59 el grupo 5, no he formado más grupos pues al principio de la estadística vimos como la edad mínima de los trabajadores era de 24 y la edad máxima de 55 años.

FACTOR 1: SATISFACCION POR EL TRABAJO: grado de satisfacción que experimenta el individuo condicionado por su puesto de trabajo según una edad u

otra.

FACTOR 1	20 a 29 años	30 a 39 años	40 a 49 años	50 a 59 años
MEDIA GLOBAL	3.610	3.573	3.349	3.875

FACTOR 2: TENSION RELACIONADA CON EL TRABAJO. En la siguiente tabla vamos a observar si existe distintos grados de tensión - que el ejercicio de su profesión le acarrea al individuo y que se refleja sobre todo en el cansancio que experimentan, la responsabilidad percibida y el estrés laboral - según una edad u otra.

<u>FACTOR 2</u>	20 a 29 años	30 a 39 años	40 a 49 años	50 a 59 años
<u>MEDIA GLOBAL</u>	3.599	3.309	3.195	3.3

FACTOR 3: COMPETENCIA PROFESIONAL: grado en que creen que su preparación profesional coincide con lo que su puesto de trabajo le demanda. Vamos a ver la diferencia entre edades.

FACTOR 3	20 a 29 años	30 a 39 años	40 a 49 años	50 a 59 años
MEDIA GLOBAL	3.073	3.317	3.593	4.833

FACTOR 4: PRESIÓN DEL TRABAJO: grado en que el individuo percibe una carga de trabajo para sí mismo. Vamos a ver si hay diferencias entre edades sobre la percepción de la presión del trabajo.

FACTOR 4	20 a 29 años	30 a 39 años	40 a 49 años	50 a 59 años
MEDIA GLOBAL	2.944	2.630	2.782	4.75

FACTOR 5: grado en que un individuo cree que puede mejorar, tanto en cuanto a su nivel profesional, como al nivel de reconocimiento por su trabajo. Vamos a ver si existen diferencias entre edades.

FACTOR 5	20 a 29 años	30 a 39 años	40 a 49 años	50 a 59 años
MEDIA GLOBAL	3.332	3.195	3.463	4.466

FACTOR 6: RELACION INTERPERSONAL CON SUS JEFES/AS. Grado en que el individuo considera que sabe lo que se espera de él por parte de sus jefes/as.

FACTOR 6	20 a 29 años	30 a 39 años	40 a 49 años	50 a 59 años
MEDIA GLOBAL	2.721	2.69	3.044	3.5

FACTOR 7: RELACIÓN INTERPERSONAL CON LOS COMPAÑEROS. Grado de satisfacción que provocan las relaciones con los compañeros de trabajo según las edades. Tabla de puntuación media; puntuación media con la que responden según edades.

FACTOR 7	20 a 29 años	30 a 39 años	40 a 49 años	50 a 59 años
ITEM N° 25	2.333	1.986	2.318	3.500

FACTOR 8: CARACTERÍSTICAS EXTRÍNECAS DEL ESTATUS. Grado en que se le reconoce a un individuo un estatus concreto, tanto a nivel retributivo, como a nivel de independencia en la organización y desempeño en el puesto de trabajo.

FACTOR 8	20 a 29 años	30 a 39 años	40 a 49 años	50 a 59 años
MEDIA GLOBAL	3.166	3.702	3.652	4.500

FACTOR 9: MONOTONIA LABORAL; Grado en que afectan al individuo la rutina de las relaciones con los compañeros y la escasa variedad del trabajo.

FACTOR 9	20 a 29 años	30 a 39 años	40 a 49 años	50 a 59 años
MEDIA GLOBAL	3.222	2.893	2.864	2.75

FACTO 10: MOTIVACION, veremos si existen diferencias en la motivación.

MOTIVACION	20 a 29 años	30 a 39 años	40 a 49 años	50 a 59 años
MEDIA GLOBAL	2.907	3.215	3.340	3.416

Con la media vemos diferencias pero no podemos asegurar que esas diferencias se comporten así para otras muestras, para asegurar que esas diferencias se van a mantener en otras muestras deberemos de realizar el análisis de la varianza, en la cual cuando $p < 0.05$ nos indica que en ese ítem siempre va existir diferencias.

ANALISIS DE LA VARIANZA – GRADO DE MOTIVACION SATISFACCION RESPECTO A LA EDAD. Los ítems que cumplen la condición.

STAT BASIC STATS	ANALISIS DE LA VARIANZA QUEDARAN MARCADOS AQUELLOS ITEMS CUYO SIGNIFICADO DE $p < 0.050$.		
	VARIABLES	F	P
	Ítem nº 20: Tengo poca oportunidad para aprender a hacer cosas nuevas.	23.271*	0.000*
	Ítem nº 21: Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.	4.477*	0.006*
	Ítem nº 26: El sueldo que recibo es muy adecuado con el trabajo que realizo.	3.997*	0.010*
	Ítem nº 29: Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo.	4.836*	0.004*
	Ítem nº 34: Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión.	2.803*	0.045*

Ítem nº 35: Recibes información periódica sobre los resultados de tu trabajo.	3.470*	0.020*
---	--------	--------

RELACION DE LA VARIABLE SEXO (HOMBRES Y MUJERES) CON LOS DISTINTOS ÍTEM DE LA ENCUESTA

Relacionamos la variable sexo (hombre y mujer) con los distintos ítems para ver si existen diferencias entre el grado de satisfacción - motivación entre hombres y mujeres.

FACTOR 1: SATISFACCION POR EL TRABAJO. Grado de satisfacción que experimenta el individuo condicionado por su puesto de trabajo según sean hombres o mujeres.

FACTOR 1	HOMBRES	MUJERES
MEDIA GLOBAL	3.27	3.53

FACTOR 2: TENSION RELACIONADA CON EL TRABAJO. En la siguiente tabla vamos a observar si existe distintos grados de tensión - que el ejercicio de su profesión le acarrea al individuo y que se refleja sobre todo en el cansancio que experimentan, la responsabilidad percibida y el estrés laboral .

FACTOR 2	HOMBRES	MUJERES
MEDIA GLOBAL	3.146	3.236

FACTOR 3: COMPETENCIA PROFESIONAL: Grado en que creen que su preparación profesional coincide con lo que su puesto de trabajo le demanda.

FACTOR 3	HOMBRES	MUJERES
MEDIA GLOBAL	3.940	3.848

FACTOR 4: PRESIÓN DEL TRABAJO: Grado en que el individuo percibe una carga de trabajo para sí mismo.

FACTOR 4	HOMBRES	MUJERES
MEDIA GLOBAL	2.352	2.773

FACTOR 5: Grado en que un individuo cree que puede mejorar, tanto en cuanto a su nivel profesional, como al nivel de reconocimiento por su trabajo.

FACTOR 5	HOMBRES	MUJERES
MEDIA GLOBAL	3.403	3.503

FACTOR 6: RELACION INTERPERSONAL CON SUS JEFES/AS. Grado en que el individuo considera que sabe lo que se espera de él por parte de sus jefes/as.

FACTOR 6	HOMBRES	MUJERES
MEDIA GLOBAL	2.915	2.799

FACTOR 7: Relación interpersonal con los compañeros. Grado de satisfacción que provocan las relaciones con los compañeros de trabajo según el sexo.

FACTOR 7	HOMBRES	MUJERES
ITEM N° 25	2.000	2.150

FACTOR 8: CARACTERÍSTICAS EXTRÍNECAS DEL ESTATUS. Grado en que se le reconoce a un individuo un estatus concreto, tanto a nivel retributivo, como a nivel de independencia en la organización y desempeño en el puesto de trabajo.

FACTOR 8	HOMBRES	MUJERES
MEDIA GLOBAL	3.531	3.564

FACTOR 9: MONOTONIA LABORAL; Grado en que afectan al individuo la rutina de las relaciones con los compañeros y la escasa variedad del trabajo.

FACTOR 9	ENFERMEROS/AS	AUXILIARES
MEDIA GLOBAL	2.873	2.916

FACTO 10: MOTIVACION, veremos si existen diferencias en la motivación de los hombres y mujeres.

MOTIVACION	HOMBRES	MUJERES
MEDIA GLOBAL	3.029	2.795

Con la media vemos diferencias pero no podemos asegurar que esas diferencias se comporten así para otras muestras, para asegurar que esas diferencias se van a mantener en otras muestras deberemos de realizar el análisis de la varianza, en la cual cuando $p < 0.05$ nos indica que en ese ítem siempre va existir diferencias.

ANALISIS DE LA VARIANZA RESPECTO AL SEXO

STAT. BASIC STATS	ANALISIS DE LA VARIANZA QUEDARAN MARCADOS AQUELLOS ITEMS QUE $p < 0.050$.		
	VARIABLES	F	P
	Ítem nº 14: Al final de la jornada de un día de trabajo normal me suelo encontrar muy cansado	7.119*	0.008*
	Ítem nº 22: Tengo la sensación de que lo que hago no vale la pena.	5.480*	0.021*

Ítem nº 38: Se siente animado al comenzar su trabajo.	4.424*	0.037*

A continuación veremos si existe diferencias entre el grado de satisfacción - motivación entre **ENFERMEROS/AS Y AUXILIARES DE ENFERMERÍA.**

Para ello realizamos una tabla de medias entre lo que responden los enfermeros/as y auxiliares.

FACTOR 1: SATISFACCION POR EL TRABAJO. Grado de satisfacción que experimenta el individuo condicionado por su puesto de trabajo según la categoría profesional.

FACTOR 1	ENFERMEROS/AS	AUXILIARES
MEDIA GLOBAL	3.569	3.518

FACTOR 2: TENSION RELACIONADA CON EL TRABAJO. En la siguiente tabla vamos a observar si existe distintos grados de tensión - que el ejercicio de su profesión le acarrea al individuo y que se refleja sobre todo en el cansancio que experimentan, la responsabilidad percibida y el estrés laboral - según la categoría profesional.

FACTOR 2	ENFERMEROS/AS	AUXILIARES
MEDIA GLOBAL	3,213110796	3,01844054

FACTOR 3: COMPETENCIA PROFESIONAL: Grado en que creen que su preparación profesional coincide con lo que su puesto de trabajo le demanda. Vamos a ver la diferencia entre categorías profesionales.

FACTOR 3	ENFERMERAS/OS	AUXILIARES
MEDIA GLOBAL	3.924	3.777

FACTOR 4: PRESIÓN DEL TRABAJO: Grado en que el individuo percibe una carga de trabajo para sí mismo. Presión del trabajo.

FACTOR 4	ENFERMERAS/OS	AUXILIARES
MEDIA GLOBAL	2.675	2.821

FACTOR 5: GRADO EN QUE UN INDIVIDUO CREE QUE PUEDE MEJORAR, tanto en cuanto a su nivel profesional, como al nivel de reconocimiento por su trabajo.

FACTOR 5	ENFERMEROS/AS	AUXILIARES
MEDIA GLOBAL	3.6	3.26

FACTOR 6: RELACION INTERPERSONAL CON SUS JEFES/AS. Grado en que el individuo considera que sabe lo que se espera de él por parte de sus jefes/as.

FACTOR 6	ENFERMERAS/OS	AUXILIARES
MEDIA GLOBAL	2.905	2.658

FACTOR 7: RELACIÓN INTERPERSONAL CON LOS COMPAÑEROS. Grado de satisfacción que provocan las relaciones con los compañeros de trabajo según categoría profesional.

FACTOR 7	ENFERMEROS/AS	AUXILIARES
ITEM N° 25	2.18	2.01

FACTOR 8: CARACTERÍSTICAS EXTRÍNECAS DEL ESTATUS. Grado en que se le reconoce a un individuo un estatus concreto, tanto a nivel retributivo, como a nivel de independencia en la organización y desempeño en el puesto de trabajo.

FACTOR 8	ENFERMEROS/AS	AUXILIARES
MEDIA GLOBAL	3.549	3.56

FACTOR 9: MONOTONIA LABORAL; Grado en que afectan al individuo la rutina de las relaciones con los compañeros y la escasa variedad del trabajo.

FACTOR 9	ENFERMEROS/AS	AUXILIARES
MEDIA GLOBAL	2.873	2.916

FACTOR 10: MOTIVACION, veremos si existen diferencias en la motivación de los enfermeros/as respecto de la auxiliares

MOTIVACION	ENFERMEROS/AS	AUXILIARES
MEDIA GLOBAL	3.29	2.95

STAT BASIC STATS	ANALISIS DE LA VARIANZA MARCA AQUELLOS ITEM CUYO SIGNIFICADO SEA $p < 0.050$.		
	VARIABLES	F	P
	Ítem nº 13: Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital	4.374*	0.038*
	Ítem nº 16: Muy pocas veces me he visto obligado a emplear a tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo.	4.900*	0.028*
	Ítem nº 36: Recibes una valoración periódica de cómo realiza su trabajo.	5.208*	0.023*
	Ítem nº 37: Sientes que en tu empresa se desea crear un espíritu de equipo.	14.218*	0.000*

Vamos a ver si el **TURNO DE TRABAJO** influye en el grado de motivación y satisfacción.

FACTOR 1: SATISFACCION POR EL TRABAJO. Grado de satisfacción que experimenta el individuo condicionado por su puesto de trabajo según que turno de trabajo tenga.

<i>FACTOR 1</i>	<i>MAÑANA</i>	<i>NOCHE</i>	<i>ROTATORIO</i>
<i>MEDIA GLOBAL</i>	3.583	3.916	3.533

FACTOR 2: TENSION RELACIONADA CON EL TRABAJO. En el siguiente gráfico va a observar los distintos grado de tensión que el ejercicio de su profesión le acarrea al individuo y que se refleja sobre todo en el cansancio que experimentan, la responsabilidad percibida y el estrés laboral según su turno de trabajo.

<i>FACTOR 2</i>	<i>MAÑANA</i>	<i>NOCHE</i>	<i>ROTATORIO</i>
<i>MEDIA GLOBAL</i>	3.907	3.932	3.228

FACTOR 3: COMPETENCIA PROFESIONAL: Grado en que cree que su preparación profesional coincide con lo que su puesto de trabajo le demanda. Vamos a ver la diferencia entre el turno de trabajo.

<i>FACTOR 3</i>	<i>MAÑANA</i>	<i>NOCHE</i>	<i>ROTATORIO</i>
<i>MEDIA GLOBAL</i>	3.640	3.110	3.923

FACTOR 4: PRESIÓN DEL TRABAJO: Grado en que el individuo percibe una carga de trabajo para sí mismo.

<i>FACTOR 4</i>	<i>MAÑANA</i>	<i>NOCHE</i>	<i>ROTATORIO</i>
<i>MEDIA GLOBAL</i>	2.73	2.499	2.736

FACTOR 5: Grado en que un individuo cree que puede mejorar, tanto en cuanto a su nivel profesional, como a nivel de reconocimiento por su trabajo.

<i>FACTOR 5</i>	<i>MAÑANA</i>	<i>NOCHE</i>	<i>ROTATORIO</i>
<i>MEDIA GLOBAL</i>	3.266	2.666	3.533

FACTOR 6: RELACION INTERPERSONAL CON SUS JEFES/AS. Grado en que el individuo considera que sabe lo que se espera de él por parte de sus jefes/as.

<i>FACTOR 6</i>	<i>MAÑANA</i>	<i>NOCHE</i>	<i>ROTATORIO</i>
<i>MEDIA GLOBAL</i>	2.717	2.499	2.836

FACTOR 7: RELACIÓN INTERPERSONAL CON LOS COMPAÑEROS. Grado de satisfacción que provocan las relaciones con los compañeros de trabajo según el turno de trabajo que tengan. Según estos datos:

MAÑANA	NOCHE	ROTATORIO
2.07	2.01	2.12

FACTOR 8: CARACTERÍSTICAS EXTRÍNECAS DEL ESTATUS. Grado en que se le reconoce a un individuo un estatus concreto, tanto a nivel retributivo, como a nivel de independencia en la organización y desempeño en el puesto de trabajo.

FACTOR 8	MAÑANA	NOCHE	ROTATORIO
MEDIA GLOBAL	3.692	2.833	3.557

FACTOR 9: MONOTONIA LABORAL; Grado en que afectan al individuo la rutina de las relaciones con los compañeros y la escasa variedad del trabajo.

FACTOR 9	MAÑANA	NOCHE	ROTATORIO
MEDIA GLOBAL	2.846	3.166	2.886

FACTOR 10: MOTIVACION, veremos si existen diferencias en la motivación de las personas que están en un turno u otro.

MOTIVACION	MAÑANA	NOCHE	ROTATORIO
MEDIA GLOBAL	3.140	3.222	3.172

STAT BASIC STATS	ANALISIS DE LA VARIANZA QUEDARAN MARCADOS AQUELLOS ITEMS CUYO SIGNIFICADO SEA MENOR A $p < 0.050$.		
	VARIABLES	F	P
	Ítem nº 34: Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión.	4.052*	0.020*

Ahora estudiaremos si existen diferencias entre el **TIPO DE CONTRATO** y el grado de motivación – satisfacción.

FACTOR 1: SATISFACCION POR EL TRABAJO. Grado de satisfacción que experimenta el individuo condicionado por su puesto de trabajo según la el tipo de contrato que tenga.

FACTOR 1	INTERINO	FIJO	EVENTUAL
MEDIA GLOBAL	3.547	3.554	3.535

FACTOR 2: TENSION RELACIONADA CON EL TRABAJO. En la siguiente tabla vamos a observar si existe distintos grados de tensión - que el ejercicio de su profesión le acarrea al individuo y que se refleja sobre todo en el cansancio que experimentan, la responsabilidad percibida y el estrés laboral - según el tipo de contrato.

<u>FACTOR 2</u>	<u>INTERINO</u>	<u>FJO</u>	<u>EVENTUAL</u>
<u>MEDIA GLOBAL</u>	3.327	3.128	3.380

FACTOR 3: COMPETENCIA PROFESIONAL: Grado en que creen que su preparación profesional coincide con lo que su puesto de trabajo le demanda. Vamos a ver la diferencia entre tipo de contrato.

Factor 3	INTERINO	FIJO	EVENTUAL
MEDIA GLOBAL	3.999	3.934	3.507

FACTOR 4: PRESIÓN DEL TRABAJO: Grado en que el individuo percibe una carga de trabajo para sí mismo.

Factor 4	INTERINOS	FIJOS	EVENTUALES
MEDIA GLOBAL	2.399	2.776	3.142

FACTOR 5: Grado en que un individuo cree que puede mejorar, tanto en cuanto a su nivel profesional, como al nivel de reconocimiento por su trabajo.

FACTOR 5	INTERINOS	FIJOS	EVENTUALES
MEDIA GLOBAL	3.833	3.431	3.110

FACTOR 6: RELACION INTERPERSONAL CON SUS JEFES/AS. Grado en que el individuo considera que sabe lo que se espera de él por parte de sus jefes/as.

FACTOR 6	INTERINOS	FIJOS	EVENTUALES
MEDIA GLOBAL	2.764	2.924	2.594

FACTOR 7: RELACIÓN INTERPERSONAL CON LOS COMPAÑEROS. Grado de satisfacción que provocan las relaciones con los compañeros de trabajo según categoría profesional.

FACTOR 7	INTERINOS	FIJOS	EVENTUALES
ITEM N° 25	1.94	2.203	2.190

FACTOR 8: CARACTERÍSTICAS EXTRÍNECAS DEL ESTATUS. Grado en que se le reconoce a un individuo un estatus concreto, tanto a nivel retributivo, como a nivel de independencia en la organización y desempeño en el puesto de trabajo.

FACTOR 8	INTERINOS	FIJOS	EVENTUALES
MEDIA GLOBAL	3.764	3.552	3.214

FACTOR 9: MONOTONIA LABORAL; Grado en que afectan al individuo la rutina de

las relaciones con los compañeros y la escasa variedad del trabajo.

FACTOR 9	INTERINOS	FIJOS	EVENTUALES
MEDIA GLOBAL	2.956	2.737	3.404

FACTOR 10: MOTIVACION, veremos si existen diferencias en la motivación de los enfermeros/as respecto de la auxiliares.

MOTIVACION	INTERINOS	FIJOS	EVENTUALES
MEDIA GLOBAL	3.21	3.248	2.935

Realizamos el análisis de la varianza de los ítems respecto al ***tipo de contrato***

STAT BASIC STATS	ANALISI DE LA VARIANZA (TURNO DE TRABAJO) MARCAREMOS AQUELLOS ITEMS CUYO SIGNIFICADO SEA INFERIOR A $p < 0.050$.		
	VARIABLES	F	p
	Ítem nº 23: Generalmente el reconocimiento que tengo por mi trabajo es muy reconfortante.	3.293*	0.040*
	Ítem nº 24: La relación con mis superior/es. Es muy cordial	3.202*	0.044*
	Ítem nº 26: El sueldo que recibo es muy adecuado con el trabajo que realizo.	11.915*	0.000*
	Ítem nº 31: Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto, son las cosas que hay que hacer.	6.249*	0.002*
	Ítem nº 36: Recibes una valoración periódica de cómo realiza su trabajo.	4.201*	0.017*
	Ítem nº 37: Sientes que en tu empresa se desea crear un espíritu de equipo.	3.228*	0.043*

Ahora relacionamos si existen diferencias en el grado de motivación - satisfacción respecto al **TIEMPO DESDE QUE TERMINARON SUS ESTUDIOS**.

FACTOR 1: SATISFACCION POR EL TRABAJO. Grado de satisfacción que experimenta el individuo condicionado por su puesto de trabajo según el tiempo que hace desde que terminaron sus carreras.

FACTOR 1	< A 5 AÑOS	> A 5 AÑOS
MEDIA GLOBAL	3.602	3.530

FACTOR 2: TENSION RELACIONADA CON EL TRABAJO. En la siguiente tabla vamos a observar si existe distintos grados de tensión - que el ejercicio de su profesión le acarrea al individuo y que se refleja sobre todo en el cansancio que experimentan, la responsabilidad percibida y el estrés laboral.

<i>FACTOR 2</i>	< A 5 AÑOS	> A 5 AÑOS
<i>MEDIA GLOBAL</i>	3.329	3.225

FACTOR 3: COMPETENCIA PROFESIONAL: Grado en que creen que su preparación profesional coincide con lo que su puesto de trabajo le demanda.

Factor 3	< A 5 AÑOS	> A 5 AÑOS
MEDIA GLOBAL	3.784	3.899

FACTOR 4: PRESIÓN DEL TRABAJO: Grado en que el individuo percibe una carga de trabajo para sí mismo

Factor 4	< A 5 AÑOS	> A 5 AÑOS
MEDIA GLOBAL	3.029	2.666

FACTOR 5: Grado en que un individuo cree que puede mejorar, tanto en cuanto a su nivel profesional, como al nivel de reconocimiento por su trabajo.

FACTOR 5	< A 5 AÑOS	> A 5 AÑOS
MEDIA GLOBAL	3.156	3.516

FACTOR 6: RELACION INTERPERSONAL CON SUS JEFES/AS. Grado en que el individuo considera que sabe lo que se espera de él por parte de sus jefes/as.

FACTOR 6	< A 5 AÑOS	> A 5 AÑOS
MEDIA GLOBAL	2.558	2.865

FACTOR 7: RELACIÓN INTERPERSONAL CON LOS COMPAÑEROS. Grado de satisfacción que provocan las relaciones con los compañeros de trabajo según el tiempo desde que terminaron sus carreras.

FACTOR 7	< A 5 AÑOS	> A 5 AÑOS
ITEM Nº 25	1.882	2.166

FACTOR 8: CARACTERÍSTICAS EXTRÍNECAS DEL ESTATUS. Grado en que se le reconoce a un individuo un estatus concreto, tanto a nivel retributivo, como a nivel de independencia en la organización y desempeño en el puesto de trabajo.

FACTOR 8	< A 5 AÑOS	> A 5 AÑOS
MEDIA GLOBAL	3.268	3.614

FACTOR 9: MONOTONIA LABORAL; Grado en que afectan al individuo la rutina de las relaciones con los compañeros y la escasa variedad del trabajo.

FACTOR 9	< A 5 AÑOS	> A 5 AÑOS
MEDIA GLOBAL	2.852	2.908

FACTOR 10: MOTIVACION, veremos si existen diferencias en la motivación.
TABLA DE MEDIA DE LOS DISTINTOS ITEMS.

MOTIVACION	< A 5 AÑOS	> A 5 AÑOS
MEDIA GLOBAL	2.903	3.208

STAT BASIC STATS.	ANALISIS DE VARIANZA: EL GRADO DE SATISFACCION - MOTIVACION RESPECTO AL TIEMPO DESDE QUE TERMINARON SUS ESTUDIOS. QUEDARAN MARCADOS AQUELLOS ITEMS CUYO SIGNIFICADO SEA INFERIOR A $p < 0.050$.		
	VARIABLES	F	p
	Ítem nº 21: Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.	4.222*	0.042*
	Ítem nº 23: Generalmente el reconocimiento que tengo por mi trabajo es muy reconfortante.	6.507*	0.012*
	Ítem nº 24: La relación con mis superior/es. Es muy cordial	7.820*	0.006*
	Ítem nº 26: El sueldo que recibo es muy adecuado con el trabajo que realizo.	9.001	0.003*
	Ítem nº 41: Su trabajo tiene aspectos realmente estimulantes.	6.565*	0.011*

Ahora relacionamos si existen diferencias en el grado de motivación-satisfacción respecto al **ESTADO CIVIL**

FACTOR 1: SATISFACCION POR EL TRABAJO. Grado de satisfacción que experimenta el individuo condicionado por su puesto de trabajo según su estado civil.

FACTOR 1	SOLTERO	CASADO	VIUDO	DIVORCIADO	SEPARADO
MEDIA GLOBAL	3.571	3.531	4.000	2.75	3.749

FACTOR 2: TENSION RELACIONADA CON EL TRABAJO. En la siguiente tabla vamos a observar si existe distintos grados de tensión - que el ejercicio de su profesión le acarrea al individuo y que se refleja sobre todo en el cansancio que experimentan, la responsabilidad percibida y el estrés laboral.

<i>FACTOR 2</i>	SOLTERO	CASADO	VIUDO	DIVORCIADO	SEPARADO
<i>MEDIA GLOBAL</i>	3.295	3.212	2.4	3.00	2.866

FACTOR 3: COMPETENCIA PROFESIONAL: Grado en que creen que su preparación profesional coincide con lo que su puesto de trabajo le demanda.

<i>FACTOR 3</i>	SOLTERO	CASADO	VIUDO	DIVORCIADO	SEPARADO
<i>MEDIA GLOBAL</i>	3.762	3.89	2.333	5.00	4.555

FACTOR 4: PRESIÓN DEL TRABAJO: Grado en que el individuo percibe una carga de trabajo para sí mismo.

<i>FACTOR 4</i>	SOLTERO	CASADO	VIUDO	DIVORCIADO	SEPARADO
<i>MEDIA GLOBAL</i>	2.802	2.663	3.00	3.00	2.833

FACTOR 5: Grado en que un individuo cree que puede mejorar, tanto en cuanto a su nivel profesional, como al nivel de reconocimiento por su trabajo.

<i>FACTOR 5</i>	SOLTERO	CASADO	VIUDO	DIVORCIADO	SEPARADO
<i>MEDIA GLOBAL</i>	3.329	3.349	3.666	2.666	3.333

FACTOR 6: RELACION INTERPERSONAL CON SUS JEFES/AS. Grado en que el individuo considera que sabe lo que se espera de él por parte de sus jefes/as.

<i>FACTOR 6</i>	SOLTERO	CASADO	VIUDO	DIVORCIADO	SEPARADO
<i>MEDIA GLOBAL</i>	2.683	2.874	4.000	1.500	3.166

FACTOR 7: RELACIÓN INTERPERSONAL CON LOS COMPAÑEROS. Grado de satisfacción que provocan las relaciones con los compañeros de trabajo.

<i>FACTOR 7</i>	SOLTERO	CASADO	VIUDO	DIVORCIADO	SEPARADO
<i>ITEM N° 25</i>	2.078	2.062	5.000	1.000	2.333

FACTOR 8: CARACTERÍSTICAS EXTRÍNECAS DEL ESTATUS. Grado en que se le reconoce a un individuo un estatus concreto, tanto a nivel retributivo, como a nivel de independencia en la organización y desempeño en el puesto de trabajo.

FACTOR 8	SOLTERO	CASADO	VIUDO	DIVORCIADO	SEPARADO
MEDIA GLOBAL	3.473	3.568	3	4	3.833

FACTOR 9: MONOTONIA LABORAL; Grado en que afectan al individuo la rutina de las relaciones con los compañeros y la escasa variedad del trabajo.

FACTOR 9	SOLTERO	CASADO	VIUDO	DIVORCIADO	SEPARADO
MEDIA GLOBAL	2.947	2.868	2.5	2.5	3.166

FACTOR 10: MOTIVACION, veremos si existen diferencias en la motivación.

MOTIVACION	SOLTERO	CASADO	VIUDO	DIVORCIADO	SEPARADO
MEDIA GLOBAL	2.977	3.25	4	2.666	3.221

STAT BASIC STATS.	ANALISIS DE VARIANZA: EL GRADO DE SATISFACCION - MOTIVACION RESPECTO AL ESTADO CIVIL QUEDARAN MARCADOS AQUELLOS ITEMS CUYO SIGNIFICADO SEA INFERIOR A $p < 0.050$.		
VARIABLES		F	p
Ítem nº 25: La relación con mis compañeros/as. Es muy cordial.		2.959*	0.023*
Ítem nº 38: Se siente animado al comenzar su trabajo.		2.536*	0.044*
Ítem nº 40: Cuando hay dificultades en su trabajo no se da por vencido.		2.824*	0.028*

Ahora relacionamos si existen diferencias en el grado de motivación-satisfacción respecto de los que **sí investigan de los que no investigan.**

FACTOR 1: SATISFACCION POR EL TRABAJO. Grado de satisfacción que experimenta el individuo condicionado por su puesto de trabajo según si investigan no

FACTOR 1	SI INVESTIGAN	NO INVESTIGAN
MEDIA GLOBAL	3.805	3.518

FACTOR 2: TENSION RELACIONADA CON EL TRABAJO. En la siguiente tabla vamos a observar si existe distintos grados de tensión - que el ejercicio de su profesión le acarrea al individuo y que se refleja sobre todo en el cansancio que experimentan, la responsabilidad percibida y el estrés laboral - según sí investigan o no.

<i>FACTOR 2</i>	SI INVESTIGAN	NO INVESTIGAN
MEDIA GLOBAL	3.266	3.641

FACTOR 3: COMPETENCIA PROFESIONAL: Grado en que creen que su preparación profesional coincide con lo que su puesto de trabajo le demanda.

<i>FACTOR 3</i>	SI INVESTIGAN	NO INVESTIGAN
MEDIA GLOBAL	4.036	3.852

FACTOR 4: PRESIÓN DEL TRABAJO: Grado en que el individuo percibe una carga de trabajo para sí mismo.

<i>FACTOR 4</i>	SI INVESTIGAN	NO INVESTIGAN
MEDIA GLOBAL	3.111	2.715

FACTOR 5: Grado en que un individuo cree que puede mejorar, tanto en cuanto a su nivel profesional, como al nivel de reconocimiento por su trabajo.

<i>FACTOR 5</i>	SI INVESTIGAN	NO INVESTIGAN
MEDIA GLOBAL	3.333	3.507

FACTOR 6: RELACION INTERPERSONAL CON SUS JEFES/AS. Grado en que el individuo considera que sabe lo que se espera de él por parte de sus jefes/as.

FACTOR 6	SI INVESTIGAN	NO INVESTIGAN
MEDIA GLOBAL	2.902	2.81

FACTOR 7: RELACIÓN INTERPERSONAL CON LOS COMPAÑEROS. Grado de satisfacción que provocan las relaciones con los compañeros de trabajo.

FACTOR 7	SI INVESTIGAN	NO INVESTIGAN
ITEM N° 25	2.555	2.090

FACTOR 8: CARACTERÍSTICAS EXTRÍNECAS DEL ESTATUS. Grado en que se le reconoce a un individuo un estatus concreto, tanto a nivel retributivo, como a nivel de independencia en la organización y desempeño en el puesto de trabajo.

FACTOR 8	SI INVESTIGAN	NO INVESTIGAN
MEDIA GLOBAL	3.777	3.535

FACTOR 9: MONOTONIA LABORAL; Grado en que afectan al individuo la rutina de las relaciones con los compañeros y la escasa variedad del trabajo.

FACTOR 9	SI INVESTIGAN	NO INVESTIGAN
MEDIA GLOBAL	3.111	2.877

FACTOR 10: MOTIVACION, veremos si existen diferencias en la motivación respecto de los que investigan de los que no investigan.

MOTIVACION	SI INVESTIGAN	NO INVESTIGAN
MEDIA GLOBAL	3.221	3.167

STAT BASIC STATS.	ANALISIS DE VARIANZA: EL GRADO DE SATISFACCION - MOTIVACION RESPECTO DE LOS QUE SÍ INVESTIGAN DE LOS QUE NO. QUEDARAN MARCADOS AQUELLOS ITEMS CUYO SIGNIFICADO SEA INFERIOR A $p < 0.050$.		
	VARIABLES	F	P
	Ítem nº 27: Estoy convencido de que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación.	4.952*	0.028*

Ahora relacionamos si existen diferencias en el grado de motivación-satisfacción respecto de los que han **estudiado otra carrera de los que no.**

FACTOR 1: SATISFACCION POR EL TRABAJO. Grado de satisfacción que experimenta el individuo condicionado por su puesto de trabajo según si investigan.

FACTOR 1	SI	NO
MEDIA GLOBAL	3.475	3.560

FACTOR 2: TENSION RELACIONADA CON EL TRABAJO. En la siguiente tabla vamos a observar si existe distintos grados de tensión - que el ejercicio de su profesión le acarrea al individuo y que se refleja sobre todo en el cansancio que experimentan, la responsabilidad percibida y el estrés laboral.

<u>FACTOR 2</u>	SÍ	NO
<u>MEDIA GLOBAL</u>	3.204	3.227

FACTOR 3: COMPETENCIA PROFESIONAL: Grado en que creen que su preparación profesional coincide con lo que su puesto de trabajo le demanda.

<u>FACTOR 3</u>	SI	NO
<u>MEDIA GLOBAL</u>	3.939	3.830

FACTOR 4: PRESIÓN DEL TRABAJO: Grado en que el individuo percibe una carga de trabajo para sí mismo.

<u>FACTOR 4</u>	SI	NO
<u>MEDIA GLOBAL</u>	2.681	2.735

FACTOR 5: Grado en que un individuo cree que puede mejorar, tanto en cuanto a su nivel profesional, como al nivel de reconocimiento por su trabajo.

<u>FACTOR 5</u>	SI	NO
<u>MEDIA GLOBAL</u>	3.142	3.579

FACTOR 6: RELACION INTERPERSONAL CON SUS JEFES/AS. Grado en que el individuo considera que sabe lo que se espera de él por parte de sus jefes/as.

<u>FACTOR 6</u>	SI	NO
<u>MEDIA GLOBAL</u>	2.792	2.842

FACTOR 7: RELACIÓN INTERPERSONAL CON LOS COMPAÑEROS. Grado de satisfacción que provocan las relaciones con los compañeros de trabajo.

<u>FACTOR 7</u>	SÍ	NO
<u>ITEM Nº 25</u>	2.238	2.068

FACTOR 8: CARACTERÍSTICAS EXTRÍNECAS DEL ESTATUS. Grado en que se le reconoce a un individuo un estatus concreto, tanto a nivel retributivo, como a nivel de independencia en la organización y desempeño en el puesto de trabajo.

<u>FACTOR 8</u>	SÍ	NO
<u>MEDIA GLOBAL</u>	3.761	3.522

FACTOR 9: MONOTONIA LABORAL; Grado en que afectan al individuo la rutina de las relaciones con los compañeros y la escasa variedad del trabajo.

FACTOR 9	SI	NO
MEDIA GLOBAL	2.886	2.882

FACTOR 10: MOTIVACION, veremos si existen diferencias en la motivación.

MOTIVACION	SI	NO
MEDIA GLOBAL	3.196	3.146

DISCUSIÓN

Se comprobó que consistencia o fiabilidad tiene el cuestionario, para ello se aplicó el alpha de Cronbach's. En este estudio el valor del alpha de Cronbach's es de 0.574, podíamos decir que es aceptable.

Para medir el grado de satisfacción – motivación los voy a describir refiriéndome a los factores que anteriormente hemos visto que formaban el FONT ROJA.

Así, el grado de satisfacción para el **Factor 1**, que mide la satisfacción por el trabajo y que está formado por los ítems nº 18, 21, 22 y 27 han obtenido una puntuación media de 3,493. Con esto podríamos decir que su grado de satisfacción no es muy bueno, ya que expresan que tienen la sensación de que lo que hacen no vale la pena, no se encuentran satisfechos en su trabajo.

Factor 2, que nos mide la tensión relacionada con el trabajo, la tensión que le acarrea el ejercicio de su profesión. Ha obtenido una puntuación media de 3,148, esto nos está indicando que la tensión es alta y que se ve manifestada en algunos ítems que han obtenido una puntuación alta como afirman que “Al final de la jornada de un día de trabajo normal me suelo encontrar muy cansado”, la media de respuesta a esta pregunta es de 2,3, es decir están de acuerdo con esta afirmación. También se encuentran pensando en cuestiones relacionadas con el trabajo cuando están fuera de este, el trabajo les perturba su estado de ánimo, de salud o de sueño, la mayoría de ellos se ven obligados a emplearse a tope en el trabajo, con prisas y estrés y sí se sienten responsables de su trabajo.

Factor 3, hace referencia a la competencia profesional. Grado en que su preparación profesional coincide con lo que su puesto de trabajo le demanda. Ellos sí se sienten capacitados para realizar su trabajo, pero esto con mucha frecuencia le causa estrés o tensión, y casi ninguno de ellos recibe información sobre los resultados de su trabajo.

Factor 4, nos indica la tensión en el trabajo. En este grupo de personas la tensión que se da es grande pues la mayoría de las personas tienen la sensación de que les falta tiempo para realizar su trabajo, creen que es excesivo y que no dan abasto, piensan que son las cosas que hay que hacer.

Factor 5, grado que un individuo cree que puede mejorar; dentro de este grupo tanto enfermeros/as como auxiliares creen no tener reconocimiento por su trabajo, ni posibilidades de promoción profesional, en cambio sí creen tener oportunidad para aprender a hacer cosas nuevas.

Factor 6, nos habla de la relación interpersonal con sus jefes/as. Grado que un individuo considera que sabe lo que se espera de él por parte de sus jefes/as. Este grupo de personas expresan conocer lo que se esperan de él en el trabajo por parte de sus compañeros, en cambio *desaprueban* que la relación con sus superiores sea muy cordial.

Factor 7, relación interpersonal con sus compañeros. El grado de satisfacción que provoca las relaciones con sus compañeros es muy buena.

Factor 8, características extrínsecas del estatus. Grado en que se le reconoce a un individuo un estatus concreto, tanto a nivel retributivo como a nivel de independencia. Expresan que su nivel retributivo no es adecuado al trabajo que realizan, piensan que en absoluto está en proporción. En cambio piensan tener bastante independencia a la hora de organizar su trabajo.

Factor 9, monotonía laboral; no piensan que su trabajo sea monótono, sino que sí que varía, pero se suelen encontrar afectados por los problemas personales de sus compañeros de trabajo.

Motivación: podríamos decir que no están muy motivados. Si nos fijamos en la media obtenida respecto a los ítems seleccionados vemos que no reciben ninguna o casi ninguna valoración periódica de cómo realizan su trabajo, no sienten que su empresa desee crear un espíritu de equipo, no observan que cuando exista algún problema colectivo se animen todos a resolverlo, en cambio algunos sí se sienten animados al comenzar su trabajo y dicen que tienen algunos aspectos estimulantes.

EDAD:

Para poder hacer el análisis tuve que agrupar la edad en intervalos quedando de esta forma; 20 a 29 años, 30 a 39 años, 40 a 49 años, 50 a 59 años.

Para poder establecer diferencias estadísticamente significativas hubo que hacer el análisis de la varianza y cuando $p < 0,050$ era estadísticamente relevante. Solo mencionare aquellos que contengan algún ítem estadísticamente significativo.

Así dentro del **Factor 1** que engloba los ítems 18, 21, 22 y 27, solo el ítem 21 es el que nos da diferencias estadísticamente significativas, pudiendo decir que las personas en edades comprendidas entre 50 a 59 años tienen menos interés por las cosas que realizan en su trabajo respecto del resto del grupo.

Factor 3, que engloba los ítems 33, 34 y 35 son estadísticamente significativos los ítems números 34 y 35.

Pudiendo afirmar que las personas en edades comprendidas entre 50 a 59 años la competitividad, o el estar a la altura de los demás, le causa menos estrés y tensión que al resto de grupo.

Expresan estar muy en desacuerdo con la información que reciben acerca de los resultados de su trabajo.

factor 4, engloba a los ítems 29 y 31, el estadísticamente significativo es el 29. Las personas en edades comprendidas entre 50 a 59 años no tienen la sensación de que les falte tiempo para realizar su trabajo, en cambio el resto del grupo sí tienen la sensación de que les falte tiempo para realizar su trabajo.

Factor 5, grado en que un individuo cree que puede mejorar, tanto en cuanto a su nivel profesional, como al nivel de reconocimiento por su trabajo. El ítem que se destaca estadísticamente es el número 20 en que vemos que las personas de edades comprendidas entre 50 a 59 años piensan que tienen mucha oportunidad en hacer cosas nuevas respecto de las otras personas que expresan no tener tiempo para hacer cosas nuevas.

Factor 8, engloba a los ítems 19 y 26, el estadísticamente significativo es el 26. Podemos afirmar que las personas de edades entre 50 a 59 años están muy en desacuerdo con el sueldo que reciben, dicen que no es adecuado al trabajo que realizan.

VARIABLE SEXO; HOMBRES Y MUJERES:

Analicé la variable sexo; hombres y mujeres y así establecer diferencias entre hombres y mujeres.

Factor 1, que engloba los ítems 18, 21, 22 y 27 el estadísticamente significativo es el nº 22. Este ítem hace referencia a la sensación que tienen las personas de que lo que hacen no vale la pena, esa sensación es mayor en las mujeres que en los hombres.

Así en el **Factor 2** vemos que en uno de sus ítems hay diferencias estadísticamente significativas, es en el número 14. En este podemos afirmar que los hombres se suelen encontrar muy cansados, más cansados que las mujeres al final de la jornada de un día de trabajo normal.

Motivación: este factor está agrupado por los ítems números 36, 37, 38, 39, 40 y 41, el estadísticamente significativo es el número 38. Podemos establecer diferencias entre como se sienten las mujeres al comenzar su trabajo y como se sienten los hombres, los hombres se sienten más desanimados al comenzar su trabajo que las mujeres.

CATEGORÍA PROFESIONAL: ENFERMERAS/OS – AUXILIARES:

Factor 2: Los números 13 y 16 son los relevantes.

Las enfermeras expresan tener más responsabilidad en su trabajo en el hospital que las auxiliares que dicen tener menos responsabilidad. También dicen sentirse más obligadas a emplearse a tope a la hora de realizar su trabajo y emplear toda su energía en contraposición que las auxiliares de enfermería.

Respecto al factor de **motivación** las diferencias estadísticamente significativas se observan en los ítems números 36 y 37.

Número 36: “Recibes una valoración periódica de cómo realizas tu trabajo” las enfermeras/os sienten que la valoración que reciben acerca de su trabajo es muy poca o nula y la valoración que reciben las auxiliares es algo mayor.

Respecto a la pregunta “Sientes que en tu empresa se desea crear un espíritu de equipo” las enfermeras piensan que no.

TURNO DE TRABAJO (MAÑANA, NOCHE Y ROTATORIO):

Respecto al turno de trabajo encontré muy pocas diferencias significativas, hallándolas en el **Factor 3** en el ítem nº 34.

Los profesionales que tienen turno de noche dicen que la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en su puesto de trabajo le causa más estrés o tensión que a los que tienen turno de mañana y rotatorio.

TIPO DE CONTRATO (INTERINO, FIJO Y EVENTUAL):

El primer factor con diferencias significativas es el **Factor 4**, y dentro de este es el ítem nº 31 en el que podemos comentar: Los interinos creen que su trabajo es excesivo, no dan abasto, los de tipo de contrato eventual piensan contrario y los de tipo de contrato fijo no están ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Factor 5: las personas que tienen el tipo de contrato eventual piensan que el reconocimiento que tienen por su trabajo es muy reconfortante en contraposición de los que trabajan con un contrato fijo que dicen no tener ese reconocimiento.

Factor 6: aquí las personas que tienen un contrato eventual perciben la relación con sus superiores muy cordial, buena y los de contrato fijo la perciben mas deteriorada.

Factor 8: los de contrato fijo e interinos están muy en desacuerdo con el sueldo que reciben, no es el adecuado con el trabajo que realizan. Los de contrato eventual no lo ven ni adecuado ni no adecuado.

Motivación: con relación a la motivación podemos decir que los de tipo de contrato eventual están más motivados que el resto sobre todo cuando hablamos de: ellos sí sienten que reciben una valoración periódica de cómo realizan su trabajo y sienten que su empresa desee crear un espíritu de equipo.

TIEMPO DESDE QUE TERMINARON SUS ESTUDIOS:

Factor 1: las personas que terminaron sus estudios hace más de cinco años tienen menos interés por las cosas que realiza en su trabajo que las que terminaron recientemente.

Factor 5: las personas que hacen que terminaron su carrera más de cinco años sienten que el reconocimiento por su trabajo es menor que el reconocimiento que tienen las personas que terminaron hace menos tiempo.

Factor 6: la relación con los superiores es más cordial para aquellas personas que terminaron hace menos de 5 años que para las que hace más de cinco.

Factor 8: las personas que terminaron su carrera hace más de cinco años piensan que su sueldo no es adecuado para el trabajo que realizan.

Motivación: respecto a la motivación los resultados han sido muy similares el único ítem estadísticamente significativo es el nº 41 en el que las personas que terminaron sus estudios hace más de cinco años dicen que su trabajo tiene pocos a casi ningún aspecto realmente estimulantes.

ESTADO CIVIL:

Factor 5: los divorciados dicen que la relación con sus compañeros muy cordial y los viudos perciben esta relación bastante mas deteriorada.

Motivación: los ítems que reflejan diferencias estadísticamente significativas son los números 38 y 40.

En las personas en la que su estado civil es de viudo se sienten más desanimados al comenzar su trabajo que el resto de ellas, encontrándonos que los más animados son los que su estado es de divorciado.

Expresando de igual forma los que su estado es de viudo darse por vencido cuando hay dificultades en su trabajo.

SÍ INVESTIGAN, NO INVESTIGAN:

La única diferencia estadísticamente significativa la he encontrado en el ítem nº 27 que esta englobado dentro del **Factor 1**: los que no investigan se sienten más convencidos de que el puesto de trabajo que ocupan es el que le corresponde por su capacidad y preparación.

HAS ESTUDIADO O NO OTRAS CARRERAS:

Respecto a este factor no hemos encontrado diferencias estadísticamente significativas en ningunos de sus ítems.

CONCLUSIÓN

Considero aceptable el número de encuestas recogidas para el desarrollo de este trabajo. El que haya recogido este número de encuesta ha influido el ir reiteradamente y personalmente al puesto de los trabajadores **y hablar personalmente con ellos**. Es acorde con el resultado de otros estudios de satisfacción profesional revisados.

El grado de satisfacción – motivación profesional es de medio a alto. Los resultados varían (como hemos visto anteriormente) en función de la dimensión que ha sido objeto de estudio.

Las condiciones y el tipo de sociedad en la que se desenvuelven actualmente los profesionales enfermeros; una población cada vez más envejecida, el aumento de los procesos crónicos e invalidantes y degenerativos, el tipo de responsabilidad que asumen (7) y las demandas cada vez mayores de los pacientes a quienes prestan cuidados, en ocasiones en situaciones de verdadera precariedad hacen muy fácil que los profesionales lleguen a estas situaciones.

El hecho en sí de pertenecer a una profesión asistencial que tiene una filosofía humanista del trabajo, pero que se encuentra con un sistema deshumanizado al que tienen que adaptarse, con una dedicación de tiempo considerable y una alta implicación emocional con pacientes en situaciones complicadas, genera inevitablemente estrés, sentimientos de frustración, temor y desesperanza (7).

Ante esta situación, estos aspectos deben ser valorados por los directivos tanto de enfermería, responsables sanitarios, etc., e introducir modificaciones en la dinámica de la organización así parece necesario proponer el desarrollo de una serie de alternativas que contribuyan a mejorar los problemas detectados, las cuáles pueden ser: delimitación de competencias, carrera profesional, oportunidades de promoción, desarrollo profesional (desarrollo de una carrera profesional, especialidades de enfermería), medidas de reconocimiento del status, estabilidad laboral, unidades de hospitalización más pequeñas, etc. Ello, creo que repercutirá en un mayor bienestar de estos profesionales y en una mayor calidad de sus cuidados y actividades de enfermería.

No hay que olvidar que el objetivo de la SANIDAD no es obtener beneficios económicos, sino algo tan importantísimo para todos como es el fomento de la salud, el bienestar, la prevención de las enfermedades, la educación sanitaria y la curación y /o rehabilitación de las mismas y para ellos no hay que olvidarse de que los profesionales juegan un papel muy importante.

Debemos de ofrecer:

-Variedad de tareas, el grado de interés que despiertan, la autonomía en el trabajo, la identidad de las tareas (percepción de un todo unitario) y la retroalimentación del grado de efectividad, son las características del trabajo más motivadoras.

-Las necesidades, los valores, las metas y objetivos y las expectativas de autoeficiencia y resultados, configuran el esquema impulsor de la motivación de cada hombre.

-Las características del **“contexto de trabajo”** ayudan a favorecer la motivación, aunque la mayoría de las veces actúan como factores “higiénicos”, en terminología de HERZBERG: si no están presentes actúan como desestabilizadores. La retribución y compensaciones económicas, la estabilidad o seguridad en el trabajo, las relaciones interpersonales y las condiciones físicas de trabajo, son los principales factores higiénicos o de mantenimiento.

-Un factor importante es la **propia percepción** que de sí mismo tenga el trabajador, tanto en el presente (el trabajo, la utilidad de lo que hace, el reconocimiento y estima externa, etc.) como en el futuro (posibilidad de desarrollo, carrera profesional, etc.). En otras palabras: el sentimiento y significado del trabajo para el hombre.

-La situación de la empresa favorece o no al clima motivador: las empresas de éxito tienen más elementos motivadores que las empresas en crisis. En éstas es más difícil descubrir los elementos motivadores hacia el compromiso, por los continuos ajustes y aplicación de procedimientos de “cirugía de guerra”. Tal vez la tarea de las Direcciones de RR.HH. consista en minimizar en lo posible los impactos desmotivadores y, paralelamente y tal vez no con todos los trabajadores (al menos mientras permanezca la necesidad de ajuste), explorar elementos motivadores capaces de crear pequeños núcleos comprometidos.

-La propia evolución del hombre es, por último, otro factor a tener en cuenta. Las personas cambian y evolucionan en sus móviles de actuación, al modificar su esquema de necesidades, valores, metas y expectativas.

-Uno de los **factores más motivadores** para cualquier empleado es **tener éxito** y trabajar para una Organización que también lo tenga, lo cual conlleva que las personas:

- Se sientan retadas en sus funciones
- Se sientan importantes y perciban que contribuyen a la creación de valor añadido
- Se sienten apoderadas (empowered)

En definitiva lo que hay que hacer es compartir el poder, empezar a dar más participación.

J.L. MARQUES lo explica de la forma siguiente: Por un lado tenemos que el Consejo de Administración somos 8 personas; por otro lado que hay 9.000 trabajadores. El cerebro humano pesa 750 gramos: por tanto, el del Consejo de Administración pesa seis kilos y, en el lado de los trabajadores, hay casi siete toneladas. Si se pudiera alinear la capacidad pensante de esas siete toneladas hacia los objetivos de la empresa, se tendría una capacidad de competir superior a cualquiera.

Para ofrecer participación y compartir poder hay que cambiar previamente muchos valores y esquemas de nuestra cultura general y de nuestras viejas culturas empresariales, todavía con rancios anclajes en la desconfianza hacia los hombres, exceptuando sólo las élites que conforman los equipos directivos.

BIBLIOGRAFÍA

1. Guilles DA. Gestión de enfermería. Una aproximación a los sistemas. Barcelona: MASSON-SALVAT, 1994
2. Lamata F et al. Manual de administración sanitaria. Madrid: Díaz Santos, 1998
3. Ordoñez M. La nueva gestión de los recursos humanos. Barcelona: Gestión 2000, 1995
4. Polit D, Hungler B. *Investigación científica en ciencias de la salud*. México: Interamericana, 1.985.
5. Frías A. Salud Pública y Educación para la Salud. Barcelona: Masson, 2000.
6. Aranaz J, Mira J. Cuestionario FONT ROJA. Un instrumento de medida de la satisfacción en el medio sanitario. *Todo Hospital*, 1.988; 52: 63-66.
7. Härtl G. Control de las fuentes de estrés en grupos de alto riesgo. *Revista de Organización Internacional del Trabajo*, 1996 diciembre; 18: 13-17
8. Ortega Recio M, Torres Pérez MP. Estudio de la motivación en un servicio de recuperación quirúrgica. *Metas enfermería*, 1999 Septiembre; II(18): 6-11.
9. Fernández MJ. Estudio de la satisfacción laboral y sus determinantes en los trabajadores sanitarios de un área de Madrid. *Revista española de Salud Pública*, 1.995; 69: 489-497.
10. Calero García MJ, Beltrán Lendinez M, Díaz Meco Niño A, Fernández García G. Análisis de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Princesa de España (Jaén). *Inquietudes*, 1.996 Octubre; II(6): 7-10.
11. Fraga Díez I. Desmotivación y Enfermería. *Revista Metas*, 2.001 Septiembre; (38): 38-41.
12. Cruz Cañas E, Vazques Gallego J, Col V. Evaluación de la satisfacción del personal de enfermería. *Revista de Atención Primaria*, 1994 Mayo; 13(9): 469-473.
13. Tirso Gómez A, González AM, Vera MD. Satisfacción del quipo enfermero de cuidados geriátricos. *Revista Metas de Enfermería*, 2000 mayo; 25: 29-34
14. Van-Der Hofstast Román CJ, Baena Hernández C, Sánchez Escamez A, Mira Solves JJ. Organización del trabajo de enfermería en atención Primaria y Satisfacción y estrés Laboral; Enfermería comunitaria Versus Enfermería por programas. *Revista Centro de Salud*, 1995 noviembre; 3(10): 757-761.
15. Fagoa Gimeno ML, Lucas Imbernón FJ. El síndrome de burnt out y la enfermería de urgencias. *Revista de Enfermería*, 2002 octubre; (12):6-12

ANEXO I

ENCUESTA SOBRE SATISFACCIÓN Y MOTIVACION EN EL PERSONAL SANITARIO

1. EDAD SEXO: VARON MUJER
2. CATEGORIA PROFESIONAL ENFERMERA AUXILIAR
3. TURNO DE TRABAJO MAÑANA NOCHE ROTATORIO
4. TIPO DE CONTRATO INTERINO FIJO EVENTUAL
5. TIEMPO DESDE QUE TERMINO LA CARRERA < A 5 AÑOS > 5 AÑOS
6. ESTADO CIVIL SOLTERO CASADO VIUDO
DIVORCIADO SEPARADO
7. DEDICAS TIEMPO A TU FORMACION SI NO
8. ¿CUÁNTAS HORAS A LA SEMANA?
9. ¿REALIZAS O COLABORAS EN ACTIVIDADES DE INVESTIGACION? SI NO
10. ESTUDIAS O HAS TERMINADO OTRAS CARRERAS, DIPLOMATURAS, etc. SI NO
11. ¿EJERCES OTRA ACTIVIDAD PROFESIONAL? SI NO

PARA EMPEZAR TE PIDO QUE TE POSICIONES RESPECTO A LAS CUESTIONES QUE TE PLANTEAMOS A CONTINUACION. MARCA CON UN CIRCULO EL NUMERO QUE IDENTIFICA TU POSICION, O QUE MAS SE APROXIMA A TU OPINION PROFESIONAL.

TE EXPLICO QUE SIGNIFICA CADA NUMERO:

1. MUY DE ACUERDO.
2. DE ACUERDO.
3. NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO.
4. EN DESACUERDO.
5. MUY EN DESACUERDO.

12. Mi actual trabajo en el hospital es el mismo todos los días, no varía nunca.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

13. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

14. Al final de la jornada de un día de trabajo normal me suelo encontrar muy cansado.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

15. Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con el trabajo

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

16. Muy pocas veces me he visto obligado a emplear a tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

17. Pocas veces mi trabajo en mi hospital perturba mi estado de ánimo, o a mi salud, o a mis horas de sueños.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

18. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

19. Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto tengo poca independencia.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

20. Tengo poca oportunidad para aprender a hacer cosas nuevas.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

21. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

22. Tengo la sensación de que lo que hago no vale la pena.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

23. Generalmente el reconocimiento que tengo por mi trabajo es muy reconfortante.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

24. La relación con mis superior/es. Es muy cordial.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

25. La relación con mis compañeros/as. Es muy cordial.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

26. El sueldo que percibo es muy adecuado con el trabajo que realizo.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

27. Estoy convencido de que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

28. Tengo muchas posibilidades de promoción profesional.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

29. Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

30. Estoy seguro de conocer lo que se espera de mi en el trabajo, por parte de mis compañeros.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

31. Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto, son las cosas que hay que hacer.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

32. Los problemas personales de mis compañeros de trabajo, habitualmente me suelen afectar.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

33. Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

34. Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

35. Recibes información periódica sobre los resultados de su trabajo.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

36. Recibes una valoración periódica de cómo realiza su trabajo.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

37. Sientes que en su empresa se desea crear un espíritu de equipo.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

38. Se siente animado al comenzar su trabajo.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

39. Cuando hay algún problema colectivo, todos o casi todos se animan a resolverlo.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

40. Cuando hay dificultades en su trabajo no se d.C. por vencido.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

41. Su trabajo tiene aspectos realmente estimulantes.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

GRACIAS POR TU COLABORACION

ANEXO 2

Estimados compañeros/as:

Estoy realizando un trabajo de investigación y para ello me es imprescindible vuestra colaboración.

He decidido hacer un trabajo sobre la motivación y satisfacción laboral del personal sanitario (tanto profesionales de enfermería como auxiliares de enfermería). No sabía de que realizarlo pero me pareció muy importante conocer, saber, la opinión de los profesionales sanitarios. Todas las respuestas son absolutamente confidenciales.

El cuestionario que te presento a continuación es el instrumento que he diseñado para dar respuesta al objeto de estudio: conocer la opinión del personal sanitario respecto a su motivación y satisfacción laboral.

Tu opinión es fundamental para el éxito de mi trabajo, por lo que te agradezco sinceramente el esfuerzo que supone dar respuesta a este cuestionario.

Te agradezco de antemano tu colaboración, y disponibilidad, y me comprometo a informarte de este, si así lo deseas.

Sin otro particular, un afectuoso saludo

Pepi Juárez Ruiz

ANEXO 3: TABLA I ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA**DESCRIPCION DE VARIABLES CON RELACIÓN A LA MEDIA OBTENIDA, AL INTERVALO DE CONFIANZA Y DESVIAZCIÓN ESTANDAR**

VARIABLE	VALIDAS	MEDIA	CONFIANZA -95,000%	CONFIANZA +95,000%	DESVIACION ESTANDAR
Ítem nº 12: Mi actual trabajo en el hospital es el mismo todos los días, no varía nunca	111	3,027	2,828	3,225	1,057
Ítem nº 13: Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital	111	3,972	3,777	4,168	1,039
Ítem nº 14: Al final de la jornada de un día de trabajo normal me suelo encontrar muy cansado	110	2,363	2,172	2,554	1,011
Ítem nº 15: Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con el trabajo.	110	2,354	2,136	2,572	1,154
Ítem nº 16: Muy pocas veces me he visto obligado a emplear a tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo.	111	3,666	3,422	3,910	1,295
Ítem nº 17: Pocas veces mi trabajo en mi hospital perturba mi estado de ánimo, o a mi salud, o a mis horas de sueño.	111	3,819	3,599	4,039	1,169
Ítem nº 18: En mi trabajo me encuentro muy satisfecho.	111	2,972	2,761	3,184	1,123
Ítem nº 19: Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto tengo poca independencia.	110	3,009	2,792	3,225	1,145
Ítem nº 20: Tengo poca oportunidad para aprender a hacer cosas nuevas.	111	3,072	2,842	3,301	1,218
Ítem nº 21: Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.	110	4,345	4,167	4,523	0,942

Ítem nº 22: Tengo la sensación de que lo que hago no vale la pena.	110	3,990	3,796	4,185	1,027
Ítem nº 23: Generalmente el reconocimiento que tengo por mi trabajo es muy reconfortante.	111	3,144	2,885	3,402	1,374
Ítem nº 24: La relación con mis superior/es. Es muy cordial	111	2,945	2,722	3,169	1,189
Ítem nº 25: La relación con mis compañeros/as. Es muy cordial.	110	2,118	1,934	2,302	0,974
Ítem nº 26: El sueldo que recibo es muy adecuado con el trabajo que realizo.	111	4,099	3,904	4,293	1.035
Ítem nº 27: Estoy convencido de que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación.	111	2,891	2,676	3,107	1,146
Ítem nº 28: Tengo muchas posibilidades de promoción profesional.	112	3,839	3,640	4,038	1,061
Ítem nº 29: Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo.	113	2,725	2,518	2,932	1,112
Ítem nº 30: Estoy seguro de conocer lo que se espera de mí en el trabajo, por parte de mis compañeros.	110	2,681	2,500	2,862	0,957
Ítem nº 31: Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto, son las cosas que hay que hacer.	113	2,734	2,523	2,945	1,134
Ítem nº 32: Los problemas personales de mis compañeros de trabajo, habitualmente me suelen afectar.	113	2,752	2,552	2,952	1,073
Ítem nº 33: Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo.	113	3,964	3,751	4,177	1,141
Ítem nº 34: Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mí puesto de trabajo me causa estrés o tensión.	113	3,522	3,297	3,746	1,203
Ítem nº 35: Recibes información periódica sobre los resultados de tu trabajo.	113	4,123	3,915	4,332	1,119

Ítem nº 36: Recibes una valoración periódica de cómo realiza su trabajo.	112	4,205	4,017	4,393	1,005
Ítem nº 37: Sientes que en tu empresa se desea crear un espíritu de equipo.	112	3.875	3.641	4.101	1.245
Ítem nº 38: Se siente animado al comenzar su trabajo.	113	2.672	2.440	2.904	1.242
Ítem nº39: Cuando hay algún problema colectivo, todos o casi todos se animan a resolverlo.	111	3.261	3.044	3.477	1.149
Ítem nº 40: Cuando hay dificultades en su trabajo no se da por vencido.	113	2.292	2.107	2.476	0.988
Ítem nº 41: Su trabajo tiene aspectos realmente estimulantes.	113	2.716	2.403	2.949	1.249

