



PARANINFO DIGITAL

MONOGRÁFICOS DE INVESTIGACIÓN EN SALUD

ISSN: 1988-3439 - AÑO VIII – N. 20 – 2014

Disponible en: <http://www.index-f.com/para/n20/258.php>

PARANINFO DIGITAL es una publicación periódica que difunde materiales que han sido presentados con anterioridad en reuniones y congresos con el objeto de contribuir a su rápida difusión entre la comunidad científica, mientras adoptan una forma de publicación permanente.

Este trabajo es reproducido tal y como lo aportaron los autores al tiempo de presentarlo como COMUNICACIÓN DIGITAL en "JÓVENES Y SALUD ¿Combatir o compartir los riesgos?" **Cualisalud 2014 - XI Reunión Internacional – I Congreso Virtual de Investigación Cualitativa en Salud**, reunión celebrada del 6 al 7 de noviembre de 2014 en Granada, España. En su versión definitiva, es posible que este trabajo pueda aparecer publicado en ésta u otra revista científica.

Título **Análisis de la de la participación en un estudio de satisfacción de las enfermeras contratadas en verano en un hospital de Granada**

Autores **Mónica Lara Montero, Noelia Martín González, M^a Angustias Navarro Guzmán, Lydia Rodríguez Cárdenas, Jessica Ansaldi Ansaldi, Estefanía García Villegas**

Centro/institución Hospital Universitario Virgen de las Nieves

Ciudad/país Granada, España

Dirección e-mail tbdesi15@hotmail.com

TEXTO DE LA COMUNICACIÓN

Introducción

La llegada del verano ocasiona en el Hospital Universitario Virgen de las Nieves de Granada la contratación de personal (aunque nada comparado con el volumen de los años anteriores a la crisis), para cubrir las vacaciones de las profesionales de enfermería.

La satisfacción de estos profesionales sustitutos, al igual que la de los antiguos, es un aspecto que creemos puede influir en la calidad de los cuidados, pudiendo estar relacionada directamente con el esfuerzo de integración que hagan todos: el equipo de trabajo de la Unidad a la que van destinados, la institución y el propio profesional.

En el Hospital de Traumatología y Rehabilitación se hizo en el año 2013¹ un intento de favorecer este proceso de acogida para las profesionales auxiliares de enfermería de la Unidad de traumatología y Cirugía ortopédica sin buenos resultados, por lo que no se ha repetido la experiencia.

Desde el 1 de Julio empiezan las profesionales de enfermería contratadas a incorporarse, y se palpa la necesidad de un plan de acogida² real, no sólo teórico que permita compaginar la misión de nuestro hospital, de mejorar el estado de salud de nuestra población prestando unos cuidados de calidad, con el derecho de los profesionales³ de disfrutar de su periodo de vacaciones. A pesar de los problemas que da esta planificación del descanso estival, no parece estar en la mente de nadie- ni trabajadores, ni empresa, ni sindicatos- distribuir en el año las vacaciones.

La política de contratación del Servicio Andaluz de Salud ^{4 y 5} ha hecho que profesionales con bastantes años de servicio tengan actualmente contratos de escasa duración y nos encontramos en nuestro hospital sustitutos para medio mes, un mes, mes y medio, 2 meses y 3 meses, lo que pone bastante difícil a los afortunados su integración en las Unidades de destino. No menos difícil es la labor de los responsables de adecuar las plantillas de las unidades, intentando un maridaje imposible entre las competencias de los sustitutos y el trabajo. Que esta situación no causase estrés sería un milagro.

Objetivo

Analizar la satisfacción de la experiencia laboral vivida, por las 18 enfermeras y 18 auxiliares de enfermería, contratadas por periodos que van de 15 a 45 días entre el 1 de Julio y el 31 de Agosto del 2014, adjudicadas a las Unidades de Traumatología y Cirugía Ortopédica, Neurocirugía y Neurología del Hospital Universitario de Traumatología y Rehabilitación Virgen de las Nieves de Granada.

Metodología

Hemos pretendido hacer un estudio descriptivo retrospectivo. Nuestra muestra está formada por las 18 enfermeras y 18 auxiliares de enfermería contratadas como sustitutas para medio mes, un mes, mes y medio y dos meses, que comenzaron su contrato el 1 de Julio de 2014, adjudicadas a las Unidades de Traumatología y Cirugía Ortopédica, Neurocirugía y Neurología del Hospital Universitario de Traumatología y Rehabilitación Virgen de las Nieves de Granada.

A todas las que disponían de la aplicación WathsApp en su teléfono móvil les propusimos participar en este estudio tras haber finalizado su contrato o estar próximo este hecho. Utilizamos la encuesta que figura en el Anexo 1, con preguntas abiertas y cerradas. Los datos cuantitativos obtenidos los trabajamos estadísticamente con el programa Microsoft Excel. Las respuestas abiertas las analizamos de forma cualitativa.

Resultados

Presentados en la tabla 1. Omitimos las respuestas a algunas preguntas por haber obtenido un porcentaje muy bajo de respuestas por parte de los encuestados.

Tabla 1. Resultados de la encuesta de satisfacción.

Resultados	Globales	Auxiliares de enfermería	Enfermeras
Total de personal contratado:	36	18	18
Porcentaje de personal contratado con WathsApp en su móvil:	66.85	61.5	72.2
Porcentaje de personal contratado que aceptaron participar en el estudio eliminadas previamente las que no tenían aplicación en su móvil: %	55.5	55.5	55.5
Porcentaje de personal contratado que aceptaron unirse al equipo de investigación. %	11.2	5.8	16.6
Respuesta a pregunta 1.- Si 0 es muy a disgusto y 10 muy a gusto, ¿con qué número valorarías cómo te has sentido en la Unidad en la que has trabajado en nuestro hospital?	8.01	8.4	7.6
Respuesta a pregunta 5.- ¿Consideras que la jefatura te ha ayudado a integrarte? SI/No	Sí en el 83%	Si en un 66%	100%
Respuesta a pregunta 11.- ¿Crees que tienes las competencias necesarias para trabajar en la Unidad de destino? SI/NO	Sí en el 100%	100%	100%

5.-Las profesionales valoran la facilitación de jefatura a la hora de integrarse, el 83% de las respuestas son afirmativas, aunque añaden:

”La Jefatura lo único que me han dado son los turnos y ya está. Yo creo que no nos deben poner en tantos sitios pues como ya he dicho nosotros sufrimos más fatiga mental que los demás.”

”Si, la supervisora, me ha facilitado la integración, pero sólo a nivel personal, humano”.

“Mi supervisora A., es una profesional como la copa de un pino, es supervisora y ejerce como tal”.

“La jefatura se ha portado bien conmigo, A. (supervisora) es una excelente persona y una buena compañera me ha facilitado el cambio de algunos turnos y se lo agradezco.

C. (Jefe de Bloque) intentó en todo momento darme aquella unidad que se adaptara a mis necesidades

6.-¿Crees que el hospital puede hacer algo para facilitarte el trabajo?

“Si, considerar nuestra experiencia previa, darnos más preaviso respecto al contrato, dejarnos por lo menos algunos días de adaptación con un programa “(Enfermera)

“Yo para nosotras las contratadas lo que mejoraría sería que el contrato fuera como mínimo de 3 meses y si pudiera ser estar en una unidad para que nosotras también pudiéramos formar grupo o equipo”.

“El personal que trabaja es escaso”.

“Si, poner más personal y no dejarnos sola de tardes con la planta llena como es mi caso que he estado todas las tardes sola y no es para facilitarme sino para trabajar mejor y dar mejor servicio”

7.-¿Qué mejorarías?

"Pondría a las sustitutas todo el tiempo en la misma planta".

“La manera de empezar el contrato, mejoraría la inserción”.

"Sí creo que pueden hacer muchas cosas para mejorar entre otras un plan de acogida al nuevo personal y no estaría mal que cuando se firma el contrato los supervisores acompañarán a los sustitutos y le mostrarán la unidad donde van a trabajar”.

“Mejoraría el compañerismo entre el personal auxiliar de enfermería y el equipo de enfermería. No hay implicación por parte de ""algunas"" auxiliares en el trabajo diario y en la ayuda a la enfermera, se definen las tareas de lavado y sólo se dedican al lavado en cama y después no ayudan a la enfermera en las curas por ejemplo. También cambiaría ese hábito que hay de que haya 8 familiares por pacientes en la habitación, implantaría un horario de visitas que se respetara, prohibiría la entrada de niños en la unidad, y a la hora de pasar sala invitaría a todos los familiares a que abandonarían la unidad, creo que se mejoraría y se le ofrecería una mayor calidad en la atención al paciente”.

“La organización”

"No poner turnos de noche sola (sin compañera) cuando todavía no se conoce bien el servicio”.

11.-Todas las encuestadas que responden consideran que tienen las competencias requeridas, aunque a la hora de autovalorarse las enfermeras lo hacen de diferente manera que las auxiliares:

“Si tengo las competencias para trabajar en esa unidad y en todas las unidades ya que llevo trabajando 14 años y he pasado por casi todas las unidades del hospital.

Y tengo mi título de Auxiliar enfermería”.

“Si, aunque no se mucho de neurología, me siento cómoda con el manejo de mis técnicas y conocimientos de enfermera relacionados”.

“Sí tuviera que valorarme a mi misma durante el paso por la unidad creo que la adaptación ha sido buena y que tengo las competencias enfermeras necesarias para trabajar en ella, pero todo es mejorable en la vida y que cada día se aprenden cosas nuevas. Para mí el balance ha sido positivo”

12.-¿Quieres añadir algo?

“Yo formaría equipo con todas mis compañeras tanto enfermeras como auxiliares.”

"Me gustaría añadir que el comentario permanente de algunas compañeras con respecto al paso de las sustitutas por la unidad ha sido "" que están cansadas de las nuevas y que

ya no pueden más con las nuevas "" , todo el mundo, incluidas ellas hemos sido nuevas en los servicios que hemos estado y no por eso ineficaces o no válidas , las "" nuevas"" tenemos ganas de trabajar, y no sé yo sí algunas de ellas pueden decir lo mismo porque no colaboran con nosotras, no se implican en el trabajo, están gran parte del turno sentadas en el office y cuando les pides algo te dicen que ""no inventes y que de eso no hay en la unidad "" , no cumplen su horario de trabajo y les dicen a las nuevas que la que hace la primera mañana es la que tiene que quedarse a dar el relevo, para eso no importa que seamos nuevas no??, yo no digo que de alguna forma puntual se facilite la salida a alguna compañera que tenga que marcharse antes pero lo que no me parece justo es que se tiren toda la mañana sentadas renegando porque tiene mucho trabajo y que encima se vayan a las 14 h porque la "" nueva"" ya se queda a dar el relevo.

Para finalizar también me gustaría añadir que pienso que es importante tratar con un poco de humanidad y amabilidad a la gente (pacientes), no están allí por gusto, la gente suele reaccionar mejor ante una palabra amable que un desaire. Si de algo sirve esta encuesta para mejorar me alegro de poder participar y gracias por tener en cuenta nuestra opinión y brindarnos la oportunidad de facilitarla."

“Es una planta complicada pero todas las personas que trabajan allí son grandes profesionales tanto las enfermeras como las auxiliares, lo que yo conozco. También tengo que decir que hay algunas cosas que no me gustan. No se deben de decir las cosas delante de los enfermos, hace mal efecto y crea inseguridad en el enfermo. También los contratados son grandes profesionales. A pesar de los contratos que nos dan.”

“Gracias a todos, me he sentido muy a gusto y he aprendido mucho, ojala me pudiese quedar más tiempo...gracias

"Gracias. Me gustaría que funcionara más la meritocracia!!!!. Estaría bien ofrecer a los jóvenes una oportunidad más"

Discusión

Las profesionales de enfermería adjudicadas al Hospital Universitario de Traumatología y Rehabilitación Virgen de las Nieves de Granada contratadas entre el 1 de Julio al 31 de Agosto del 2014 tienen poco interés en participar en esta experiencia, alrededor de un 56% lo que contrasta con el estudio de Joana Teresa Arteché ⁶, en el que encuentra al sustituto de enfermería con “sobrada disposición”. Las autoras creemos que puede deberse al poco tiempo que ha durado su contrato, lo que habría producido una baja fidelización del profesional con la empresa y/ o a una baja motivación para vincularse al hospital.

También creemos que el uso de la aplicación del Smartphone como herramienta vehiculizadora del estudio puede haber generado desconfianza por lo inusual, a pesar de identificarse la profesional responsable, del mismo como ha aparecido en otros estudios¹.

Creemos importante destacar que algunos profesionales no facilitaron el teléfono, o sólo dieron su teléfono fijo y que algunas enfermeras estaban pluriempleadas en residencias geriátricas y en una Empresa Pública de Emergencias Sanitarias.

Los deseos de unirse al grupo de trabajo son muy escasos, en especial los de las auxiliares. En ocasiones los que respondían no expresaban que “no tengo tiempo”, “me lo pensaré” o “vivo lejos”, estos resultados nos sorprendieron porque teníamos un estereotipo de sustituta de verano concebido como una persona con mucho tiempo libre y con anhelo de vincularse a un grupo que puede facilitarle beneficios profesionales en lo referente a producción científica.

Es destacable que las enfermeras se unen al grupo de trabajo en un 300% más que las auxiliares. Coincide este dato con el aportado⁷ por un supervisor del mismo hospital, en el que destacaba la pasividad a la hora de participar en sesiones clínicas de las auxiliares de enfermería. En esta línea también se sitúa el perfil de estas profesionales en experiencias previas en la Unidad de Traumatología y Cirugía Ortopédica¹.

Las autoras y las encuestadas detectamos la falta un plan de integración real de las profesionales, esto ya se refleja en el estudio de M^a Ángeles Cidoncha⁸ en el que habla de la necesidad de dedicar al menos 2 días del contrato a adaptarse a la Unidad. Esta carencia intenta sustituirse por el buen hacer de algunos cargos intermedios,-en especial la supervisora A. Detectamos también una posible tendencia a movilizar a las sustitutas antes que a las antiguas, por manifestar menos resistencia.

La fatiga mental a que hace referencia una profesional, es mencionada por otros autores como el estrés que ocasiona la incorporación al nuevo puesto de trabajo. Puede estar relacionado con la resistencia de las antiguas a la movilidad, a salir de su zona de confort⁹ incluso dentro de la misma Unidad.

Nos sorprenden las diferentes percepciones de enfermeras y auxiliares respecto a un mismo tema, unas comentan más la falta de personal y otras la falta de ganas de trabajar.

Aparecen algunas malas prácticas, como el trato incorrecto a pacientes, el aferrarse a rutinas, la falta de colaboración dentro del equipo, la falta de cultura de equipo, los comentarios desafortunados o el incumplimiento de horarios.

Conclusión

Preguntar al personal contratado sobre la experiencia laboral vivida nos arroja gran información sobre las grandes áreas de mejora que tiene nuestro hospital en este tema, siendo a nuestro parecer imprescindible: la implantación de un plan de acogida a los nuevos profesionales, la estimulación para tomarse las vacaciones estivales a lo largo del año y la poca operatividad de los contratos muy cortos.

Bibliografía

1. Navarro Guzmán, M^a Angustias; Sánchez Navarro, Carmen; Blanco Navarro, Cristina; Navarro Romero, Miguel; Martín Martínez, Mercedes; Martínez Hernández, M^a José. Experiencia e-learning del curso "Acogida en la unidad de gestión clínica de cirugía ortopédica y traumatológica de auxiliares de enfermería de nueva incorporación". Rev. Paraninfo Digital, 2013; 19. Disponible en: <<http://www.index-f.com/para/n19/004d.php>> Consultado el 4 de Agosto del 2014.

2. Hospital Universitario Virgen de las Nieves, [Internet] Disponible en http://www.hvn.es/recursos_humanos/unidad_atenc_personal/planAcogidaTrabajadoresHVN.pdf Consultado el 24 de Agosto del 2014.

3. Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, (B.O.E. n° 301, de 17 de diciembre). Artículo 53. Disponible en http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/155-2003.html Consultado el 24 de Agosto del 2014.

4. Periódico La Vanguardia. Día 24 de Junio del 2014. Disponible en

<http://www.lavanguardia.com/local/sevilla/20140624/54410342120/ugt-denuncia-contratacion-masiva-de-trabajadores-a-tiempo-parcial-en-el-sas.html>

5. Periódico El Ideal de Granada. Día 11 de Junio del 2014. Disponible en <http://www.ideal.es/granada/20110615/local/granada/busca-enfermeras-para-trabajar-201106142134.html>

6. Artech Eguizábal; Joana Teresa. La enfermera sustituta y su adaptación. Enfermería Global n.15 Murcia feb. 2009. ISSN 1695-6141 Disponible en http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1695-61412009000100017&script=sci_arttext Consultado en Septiembre 2014.

7. Lamas Hoces, Elena; Navarro Guzmán, M^a Angustias; Sánchez Navarro, Carmen; Estrategia de implantación del protocolo de sujeción mecánica en un hospital de Granada. Libro de Actas II Congreso ASENHOA.2013.Pág. 173. Disponible en: <http://www.slideshare.net/sujecionmecanicacurso/asenhoa-sujecin-mecanica-2013> Consultado en Agosto 2014.

8. Cidoncha Moreno, M^a Ángeles; Campo Martínez, Camino. De la rotación de enfermeras a la salvaguardia de los cuidados. Gestión hospitalaria, Vol. 15, N^o. 1, 2004 , págs. 22-26, ISSN 0214-8919 Disponible en <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=810049> consultado en Septiembre del 2014

9. Blog Serafín Fernández Salazar. Disponible en <http://www.cuidando.es/liderazgo-enfermeria-politica-salud/> Consultado el 25 de Agosto del 2014.