



Valoración del entorno laboral en la práctica enfermera en el Hospital General de La Palma

Trabajo de Fin de Grado

Autor/a: Anais Teresa Gueli Vilar

Tutor/a: José Antonio Clemente Concepción

Titulación: Grado en Enfermería

Facultad de Ciencias de La Salud: Sección de Enfermería

Sede La Palma

Universidad de La Laguna

Junio 2020

ÍNDICE

1. Glosario.....	1
2. Resumen.....	2-3
3. Introducción.....	4
3.1. Marco teórico.....	5-8
3.2. Antecedentes.....	9-11
3.3. Pregunta de investigación.....	12
3.4. Objetivos.....	12
3.4.1. Objetivo general.....	12
3.4.2. Objetivos específicos.....	12
3.5. Justificación.....	13
4. Metodología.....	14-21
4.1. Búsqueda bibliográfica.....	14-17
4.2. Diseño de la investigación.....	18
4.3. Ámbito y sujetos de estudio.....	18-19
4.4. Descripción de variables.....	20
4.5. Instrumentos de medida.....	20
4.6. Limitaciones y consideraciones éticas.....	21
4.7. Pruebas estadísticas y programas utilizados.....	21
5. Plan de trabajo.....	22
5.1. Recursos y presupuesto.....	22
5.2. Cronograma.....	22
6. Reflexión final.....	23
7. Bibliografía.....	24-26
8. Anexos.....	27-31

1. GLOSARIO.

- **HGLP:** Hospital General de La Palma.
- **HM:** Hospital Magnético o Imán.
- **AAN:** Academia Americana de Enfermería.
- **NWI:** Nursing Work Index.
- **NWI-R:** Nursing Work Index-Revised.
- **PBE:** Práctica Basa en la Evidencia.
- **PES-NWI:** Environment Scale of the Nursing Work Index.
- **EMCO:** Escala Multidimensional de Clima Organizacional.
- **OMS:** Organización Mundial de la Salud.

2. RESUMEN.

Introducción: Evaluar los factores relacionados con el entorno laboral en la práctica enfermera cobra gran importancia, ya que muestran los resultados relacionados con la salud de los pacientes a partir de la labor que ejercen los profesionales de enfermería. En la práctica enfermera posee gran interés el estudio de las dimensiones que influyen en su entorno laboral y cuáles mejoran los resultados en cuanto a la prestación de los cuidados y la calidad asistencial.

Objetivos: Describir el entorno laboral del personal de enfermería que trabaja en el Hospital General de La Palma. Determinar la influencia de la práctica enfermera y la calidad de los cuidados en el entorno laboral. Determinar cuál es la dimensión peor valorada por el personal de enfermería del Hospital General de La Palma. Identificar si existen diferencias del entorno laboral percibido entre los/as enfermeros/as de Unidades Especiales frente a aquellos de Unidades de Hospitalización.

Metodología: Tras una búsqueda bibliográfica se realizará un estudio observacional, descriptivo y de carácter transversal. Para la descripción del entorno laboral se utilizará la versión española de la escala Environment Scale of the Nursing Work Index.

Población y muestra: La población objeto de estudio está formada por 191 enfermeros trabajadores del Hospital General de La Palma. El resultado final de la muestra consta de 62 enfermeros por Unidad de Hospitalización y 68 por Servicios Especiales.

Palabras clave: Personal de enfermería en hospital, ambiente de trabajo, enfermería en el trabajo, condiciones de trabajo, satisfacción en el trabajo.

ABSTRACT.

Introduction: Assessing factors related to the work environment in the nursing practice have a great importance as it shows the health-related outcomes of patients from the work performed by nursing professionals. In the nursing practice, the study of the dimensions that influence their working environment and which improve the results in terms of care provision and quality of care is of great interest.

Objectives: To describe the working environment of nursing staff working in the General Hospital of La Palma. To determine the influence of nursing practice and quality of care on the work environment. To determine the dimension that is most undervalued by the nursing staff of the Hospital General de La Palma. To identify whether there are differences in the perceived work environment between nurses in Special Units and those in Hospitalization Units.

Methodology: After a bibliographic search, an observational, descriptive and cross-sectional study will be carried out. The Spanish version of the Environment Scale of the Nursing Work Index will be used for the description of the work environment.

Population and sample: The population under study is made up of 191 nurses working at the General Hospital of La Palma. The final result of the sample consists of 62 nurses per Hospitalisation Units and 68 for Special Services.

Key words: Nursing staff in hospital, work environment, nursing at work, working conditions, job satisfaction.

3. INTRODUCCIÓN.

Existe una influencia directa del entorno de trabajo sobre el comportamiento y el desempeño de los miembros de una organización, en el que se incluyen aspectos como la comunicación entre profesionales, estructura organizacional, motivación personal y estilo de liderazgo. Las personas en las instituciones laborales se ven expuestas a una serie de estresores organizacionales que, según como sean vividos, resueltos y afrontados, determinan la respuesta individual que afecta a la productividad, la calidad de atención y por ende la satisfacción de los trabajadores, provocando en el prestador de salud el desgaste y la insatisfacción profesional. (1)

La evaluación de factores relacionados con el entorno laboral en la práctica enfermera cobra gran importancia ya que muestran los resultados que se obtienen en pacientes a partir de la labor que ejerce el personal de enfermería. Por ello, un ambiente laboral favorable entre profesionales conlleva a la obtención de resultados beneficiosos en la salud y la seguridad del paciente, así como una comunicación eficaz entre el personal sanitario contribuyendo a la satisfacción profesional (2). Contar con un entorno de la práctica de enfermería adecuado se ha convertido en una prioridad para muchos hospitales debido al impacto que provoca en la atención al paciente y en la ejecución de la labor de enfermería. (3)

La práctica enfermera posee gran interés por estudiar qué dimensiones son las influyentes en el entorno laboral y cuáles mejoran los resultados en cuanto a la prestación de los cuidados enfermeros y la calidad asistencial. (4)

Así pues, el presente estudio persigue analizar el entorno laboral del personal de enfermería que desarrolla su labor como profesionales en el Hospital General de La Palma, a fin de reflexionar sobre la situación y/o formular posibles estrategias para mejorar el entorno laboral evidenciado.

3.1. Marco teórico.

Para empezar, se hará alusión a una serie de conceptos que serán necesarios conocer para el planteamiento de este estudio.

• Entorno laboral.

Diversos autores (3) hacen referencia al pensamiento de Lake, quien define el entorno laboral como *“las características organizacionales del ambiente de trabajo que facilitan u obstaculizan la práctica profesional de enfermería”*. Los aspectos que facilitan que esto último se cumpla son los siguientes: (3)

- Una organización que fomente la práctica de enfermería.
- La calidad de los cuidados y la continuidad de los mismos, seguridad del paciente, responsabilidad profesional y colaboración interdisciplinaria.
- *“Reconocimiento de la contribución del conocimiento y experticia clínica del profesional de enfermería a la calidad del cuidado y los resultados de los pacientes.”*
(3)
- Desempeño de rol de líder de manera efectiva.
- Fortalecer la participación de los profesionales de enfermería en programas de la institución.
- Programas fundamentos en la educación, certificación y preparación para la formación profesional de los enfermeros.

La naturaleza multidimensional de las situaciones de cuidado de enfermería exige la necesidad analizar sus resultados teniendo en cuenta variables derivadas del ambiente de la práctica, de la ejecución del rol profesional y de los pacientes. (3)

Por otro lado, otros autores (5) hacen mención en el artículo a Zelaukas y Howes, quienes consideran el contexto organizativo como idóneo para la prestación de cuidados, en el que incorporan tres elementos principales: la autonomía profesional del enfermero, la responsabilidad e implicación en la toma de decisiones, y el control sobre el entorno en el que se prestan los cuidados. Sin embargo, Grindel y otros autores, añaden la relación interprofesional entre médicos y enfermeros como un cuarto factor dentro del contexto organizativo.

• Satisfacción laboral.

Actualmente, no existe una definición universalmente aceptada de satisfacción laboral pero la mayoría de los autores que han investigado sobre el tema coinciden en que se trata de una respuesta emocional frente al trabajo, haciendo especial referencia a la actitud como un influyente en la satisfacción. (Chiang-Vega et al., 2010) (6).

La satisfacción laboral es considerada como uno de los factores determinantes para conocer la adaptación del profesional a su entorno de trabajo. Hace referencia a la valoración que el profesional realiza sobre su trabajo de manera general, más concretamente a la actitud positiva e individual que la persona posee en relación a su trabajo y las condiciones del mismo (características y entorno organizativo). (7)

La satisfacción del profesional sanitario constituye un elemento imprescindible del proceso asistencial relacionado directamente con la calidad de los servicios sanitarios. Así, a mayor satisfacción laboral del profesional, mayor será la calidad de los cuidados enfermeros prestados y, por consiguiente, se incrementará la calidad de la asistencia sanitaria. Ciertamente, debido a esto ha crecido el interés de los gestores por la búsqueda de la máxima calidad de los servicios sanitarios y, por tanto, de la satisfacción laboral de los profesionales. Locke (7) considera que los principales factores que conllevan a una mayor o menor satisfacción laboral son los siguientes:

- El trabajo mentalmente estimulante.
- Las recompensas equitativas.
- El grado de apoyo de las condiciones de trabajo y de los compañeros.

De la misma forma, los hospitales magnéticos, a los que se hará alusión más adelante, presentan características similares a estas: (4)

- Las oportunidades de formación profesional.
- La presencia de un equipo multidisciplinar cualificado.
- Las relaciones positivas entre profesionales.
- La práctica enfermera autónoma.
- La importancia de la preocupación por el paciente.
- El control de la práctica profesional de enfermería.
- El apoyo de la dirección de enfermería.

Así pues, Locke define la satisfacción laboral como *“un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona”*.(8)

Otro aspecto de la satisfacción es que cuenta con numerosos factores causales relacionados con el ambiente de trabajo, la supervisión y la gestión. Por tanto, se considera como la respuesta positiva de los profesionales frente a las condiciones de trabajo que satisfacen sus necesidades, tal como el resultado de su evaluación del valor o la equidad de su experiencia profesional (9). En relación con lo anterior, los beneficios y la remuneración salarial son los dos factores que mayor influencia tienen sobre la satisfacción del personal de enfermería. A esto le sigue la carga horaria de trabajo, el reconocimiento profesional, el incentivo institucional, la autonomía personal y el respeto.

Por otra parte, la intención de permanecer en el trabajo y en la institución se encuentra influenciada por la satisfacción en el trabajo. Esto se refleja en la calidad y seguridad de la asistencia de enfermería. (9)

- **Clima organizacional.**

Campbell et al., en 1970 definen el concepto de clima organizacional como *“un conjunto de atributos específicos de cada organización que pueden ser inducidos por la forma en que la propia organización trata a sus miembros y su entorno”* (6).

Basándose en esta definición, en 1974 autores como Hellriegel y Slocum incorporan el elemento *“subsistemas”* y adaptan la definición de clima organizacional: *“el clima organizacional se refiere a una serie de atributos que pueden percibirse acerca de una organización particular y/o sus subsistemas, y que puede inducirse del modo en que la organización y/o sus subsistemas se relacionan con sus miembros y ambiente”*. Estos mismos autores refieren que las percepciones individuales de las personas tienen una influencia sobre la conducta. (6)

Desde entonces, numerosos autores han trabajado sobre el tema aportando diferentes definiciones del clima organizacional. Algunos ejemplos son: (6,10).

- Álvarez (1992): ambiente percibido por los miembros de la organización impulsando el sentido de pertenencia y satisfacción laboral. (11)
- Peiró (1995): conexión con las percepciones e impresiones de la realidad, de manera que la valoración del clima organizacional no siempre coincide con todos los miembros de la organización. (12)
- Hall (1996): conjuntos de propiedades del ambiente laboral, percibida de manera directa o indirecta por los trabajadores, influyendo en la conducta de los mismos. (6)

De todas las definiciones expuestas, el clima organizacional se podría definir como aquel que la percepción que cada individuo tiene del ambiente de trabajo, siendo una variable individual a la que se le denomina clima psicológico. En general, describe el ambiente de trabajo de una organización y, se evalúa a través de las percepciones de los trabajadores sobre la misma. Además, esta variable es de gran importancia en la predicción de la satisfacción laboral y el rendimiento profesional. Éste último viene dado a partir de una interacción social entre compañeros así como la relación entre superiores y subordinados. (Klein, Kozlowski, 2000; Pereda, Berrocal y Alonso, 2014). (13)

Dicho de otra manera, el clima organizacional hace alusión al ambiente interno que existe entre los miembros pertenecientes a una organización, lo que se relaciona con el nivel de motivación de los trabajadores e indica específicamente las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, aquellos aspectos de la organización que desencadenen diversos tipos de motivación entre los miembros.

Atendiendo a esto, el clima es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación de la moral de los miembros, y desfavorable cuando no logra satisfacer esas necesidades. En definitiva, el clima organizacional posee una gran influencia en el estado motivacional de las personas y viceversa (Chiavenato, 2001). (13)

Los equipos que logran trabajar con efectividad y ser productivos, normalmente crean un clima de trabajo positivo, basado en las relaciones personales establecidas entre ellos, y en una cultura organizacional fundamentada en normas y principios compartidos por todos. Sin embargo, los grupos de trabajo pueden llegar a fallar como equipos debido a la incapacidad de los miembros de construir un clima laboral positivo y de confianza al tener como prioridad asuntos, valores o gustos personales. (13)

En términos generales, para una mayor satisfacción laboral y rendimiento profesional y por parte del trabajador, es necesario un clima organizacional donde los desacuerdos entre los miembros del grupo sean considerados como una forma de mejorar el ambiente y alcanzar los objetivos fijados en conjunto. (13)

Todo esto parece confirmar que los anteriores conceptos se encuentran relacionados entre sí. Así pues, el entorno laboral está relacionado con la percepción que los profesionales tienen de éste y con el grado de satisfacción que poseen. Atendiendo a esto, surgen dos conceptos importantes: el clima organizacional y la satisfacción laboral los cuales tienen un efecto directo en el individuo y en el funcionamiento de la organización. A su vez, estos dos conceptos facilitan la mejora de la calidad y eficiencia de las organizaciones y relaciones laborales. Un entorno laboral positivo dará lugar a una mayor satisfacción de los profesionales en su trabajo. Por el contrario, un entorno negativo supondrá una satisfacción laboral deficiente.

3.2. Antecedentes.

Existe una amplia investigación sobre los diferentes instrumentos empleados para medir el entorno de la práctica enfermera. Según la literatura, los más utilizados son:

- **The Job Characteristics Inventory (JCI):** validada en 1976. Se compone por un total de 30 preguntas con respuesta tipo Lickert de 5 posibilidades. La escala está compuesta por 6 dimensiones. (Sims, Szilagyi, y Keller, 1976). (6)

- **The Work Quality Index (WQI):** validada en 1994, contiene 38 preguntas en respuesta tipo Lickert con 7 puntos (no satisfecho-satisfecho). Además, se compone de 6 sub-escalas. (Whitley y Putzier, 1994). (6)

- **The Work Environment Scale (WES):** creada en 1994. Esta escala se compone de 90 preguntas con respuesta verdadero/falso. Está formada por un total de 10 sub-escalas. (Moos e Insel, 1994). (14)

- **The Ward Organization Features Scales (WOFS):** creada en 1995, contiene un total de 105 preguntas con dos tipos de respuesta diferentes en una escala tipo Lickert con 5 puntos. Está compuesta de 5 dimensiones. (Adams, Bond y Arber, 1995). (15)

- **Work Environment Schedules (AWES):** validada en 1998 con un total de 33 preguntas en respuesta tipo Lickert con 5 puntos y formada por 6 dimensiones. (Nolan et al., 1998). (6)

- **Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO):** Son pocas las escalas de utilidad para medir el clima organizacional basadas en una metodología que recoja los aspectos socioculturales de los sujetos a investigar. Surge, por tanto, La Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO) de Gómez y Vicario basada en las percepciones de los trabajadores mediante el análisis de tres dimensiones (individual, interpersonal y organizacional), lo cual hace que se convierta en una escala de medición más vigorosa para la evaluación y determinación del clima organizacional. (16)

La EMCO se constituye de tres dimensiones mencionadas anteriormente y, 8 factores en su totalidad:

- Sistema individual: satisfacción de los trabajadores (factor 1), autonomía en el trabajo (factor 2).
- Sistema interpersonal: relaciones sociales entre los miembros de la organización (factor 3), unión y apoyo entre los compañeros de trabajo (factor 4).
- Sistema organizacional: consideración de directivos (factor 5), beneficios y recompensas (factor 6), motivación y esfuerzo (factor 7), liderazgo de directivos (factor 8).

Del mismo modo, este instrumento de medida se compone de 20 ítems utilizando una escala de respuesta tipo Lickert con 5 posibles alternativas de respuesta. (16)

- **La Escala CLIOR:** esta escala fue diseñada para evaluar el clima laboral mediante 50 ítems con 5 posibilidades de respuesta tipo Lickert. A su vez, está formada por 10 sub-escalas: autonomía, cooperación, equilibrio trabajo-vida, innovación, participación, incentivos, organización del trabajo, relaciones, sentido de identificación y condiciones físicas del trabajo. (Peña-Suárez et al., 2013) (17)

- **Escala del Entorno de Práctica Enfermera del Nursing Work Index (PES-NWI):** ha sido diseñada por Kramer y Hafner en 1989 con el propósito de medir y determinar el entorno de práctica enfermera. Esta escala ha sido modificada y adaptada por diferentes autores con el fin de obtener un instrumento ágil y preciso con propiedades métricas adecuadas con utilidad para los entornos de práctica enfermera asistencial ⁽⁶⁾. Las modificaciones han sido las siguientes: (4, 18, 19).

- **NWI (Nursing Work Index):** versión original de la escala compuesta de 65 ítems distribuidos en 5 bloques (tipo de gestión, calidad en el liderazgo, estructura de la organización, práctica profesional y desarrollo profesional).

- **NWI-R (Nursing Work Index-Revised):** modificación de la escala realizada por Aiken en la que mantuvo 56 de los 65 ítems de la versión original. (19)

- **PES-NWI:** creado por Lake en el año 2002, con un total de 31 ítems en 5 dimensiones. El sistema de respuesta es de tipo Lickert son 4 posibles contestaciones (1= totalmente de acuerdo, 2= de acuerdo, 3= en desacuerdo, 4= totalmente en desacuerdo). (19, 20)

Ann Adams, autor de un artículo, cita en el mismo (21) que en el año 2005, Alonso López llevó a cabo una traducción de esta escala, con la ayuda de cuatro enfermeros expertos en metodología de validación psicométrica de cuestionarios, además de una ayuda de expertos profesionales nativos ingleses. Finalmente, autores de otro artículo (20) referencian que en 2009 fue validada por Pedro Gómez para su uso en Atención Primaria y Atención Hospitalaria.

Las 5 dimensiones de las que consta la escala son: (22)

1. **Participación de la enfermera en asuntos del centro:** identifica el rol y la figura que ocupa enfermería dentro del ámbito hospitalario.

2. **Fundamento enfermero de la calidad de los cuidados:** recoge ítems relacionado con modelos de atención sanitaria, planes de cuidados enfermeros, calidad asistencial, formación continuada del personal enfermero y orientación al personal nuevo en el servicio o unidad.

3. **Capacidad, liderazgo y apoyo a las enfermeras por parte de los gestores enfermeros:** centrado en el reconocimiento de la figura de la supervisora y el rol que ésta desempeña.

4. **Dimensión de la plantilla y adecuación de los recursos humanos:** centrado en los recursos humanos disponibles para proporcionar una atención sanitaria de calidad. Además, hace referencia a la comunicación entre enfermeros para solucionar posibles inconvenientes, y la disponibilidad de personal de apoyo con el fin de gozar de mayor tiempo para el cuidado del paciente.

5. **Relaciones entre médicos y enfermeros:** identifica la percepción que tiene el personal de enfermería en lo referente a colaboración conjunta y trabajo en equipo con el personal de medicina.

Es necesario resaltar la importancia de la calidad asistencial y las oportunidades del personal de enfermería para el desarrollo de competencias clínicas y conocimientos que permitan cambios significativos en las instituciones, dando lugar, así, a la prestación de unos cuidados enfermeros de calidad. Generalmente, el personal de enfermería es el que dedica más tiempo al contacto directo con el paciente, por lo que resulta lógico llegar a la conclusión de que la prestación de unos cuidados de calidad dará lugar a unos mejores resultados de salud por parte de los pacientes. Todo ello mediante un enfoque global y ético de lo que supone el verdadero trabajo de un sanitario y la figura imprescindible de la profesión; el paciente.

En definitiva, las investigaciones sugieren que el entorno laboral puede medirse con diferentes instrumentos. No obstante, el PES-NWI constituye uno de los de mayor utilidad para medir entornos de trabajo enfermeros debido a su validez de contenido y constructo. Cabe destacar que se ha empleado para numerosos estudios y ha sido reconocido en la área de la certificación del Magnet Hospital. (18, 19)

3.3. Pregunta de investigación.

¿Cómo es el entorno de práctica enfermera en el Hospital General de La Palma?

3.4. Objetivos.

3.4.1. Objetivo General:

- Describir el entorno laboral del personal de enfermería que trabaja en el Hospital General de La Palma.

3.4.2. Objetivos Específicos:

- Determinar la influencia de la práctica enfermera y la calidad de los cuidados en el entorno laboral.
- Determinar cuál es la dimensión peor valorada por el personal de enfermería del Hospital General de La Palma.
- Identificar si existen diferencias del entorno laboral percibido entre los/as enfermeros/as de Unidades Especiales frente a aquellos de Unidades de Hospitalización.

3.5. Justificación.

El presente estudio pretende dar continuidad a una línea de investigación sobre la influencia del ambiente laboral sobre el comportamiento y la calidad asistencial de los equipos de trabajo en el ámbito hospitalario.

En investigaciones previas el ambiente laboral percibido por el personal de enfermería se ha estudiado más en relación con el síndrome del quemado y con algunas dimensiones de bienestar psicológico. Sin embargo, la satisfacción laboral constituye uno de los factores más influyentes sobre la calidad de los servicios sanitarios, el bienestar de los enfermeros y, por consiguiente, sobre el ambiente laboral de los mismos. Por este motivo, esta investigación, presta especial interés en conocer cuál es la valoración percibida por parte del personal de enfermería del Hospital General de La Palma sobre las diferentes dimensiones que abarcan la evaluación del ambiente laboral. Esto será de utilidad para el diseño de un programa de mejora continua a través de un sustento teórico y metodológico.

El estudio del ambiente laboral resulta necesario para cualquier organización, ya que podría ser uno de los indicadores con mayor precisión para la demostración del nivel de satisfacción que tiene el personal (estado anímico, motivación, relaciones interpersonales, gestión de los equipos...). Así pues, a mayor satisfacción, mayor calidad de atención y rendimiento laboral. Si el ambiente laboral resulta positivo se podrán observar beneficios tanto en el personal como en la organización. De lo contrario, si resulta negativo dará lugar a conflictos, pérdidas y demás situaciones desfavorecedoras para la organización.

Cabe destacar que en el año 2015 la OMS (6) publicó las estrategias para fortalecer la enfermería en cuanto a los resultados en salud, otorgando especial importancia a la promoción de entornos laborales positivos.

La finalidad, por tanto, es la de ahondar más en los resultados obtenidos de otras investigaciones llevadas a cabo hasta el momento y ampliar el objeto de investigación relacionando el ambiente de trabajo con la satisfacción laboral, así como conocer la influencia de la práctica enfermera a partir del ambiente laboral y del clima organizacional.

4. METODOLOGÍA.

4.1. Búsqueda bibliográfica.

Para la realización del presente trabajo se ha realizado una búsqueda bibliográfica con el objeto de identificar en la literatura investigaciones que aborden la problemática del ambiente laboral percibido por el personal sanitario y su repercusión e influencia en la calidad asistencial y bienestar personal.

Para ello, se ha comenzado realizando una búsqueda de palabras claves en la base de datos de descriptores de ciencias de la Salud: DeCS. Tras ello, se encontraron los siguientes términos: personal de enfermería en hospital, ambiente de trabajo, enfermería en el trabajo, condiciones de trabajo y satisfacción en el trabajo.

Haciendo uso de los términos encontrados en DeCS, se incluyeron los artículos a texto completo en inglés y español, empleando los descriptores en ambos idiomas. Además, para acotar la búsqueda decidimos restringirnos a estudios que traten sobre humanos entre los años 2010-2019 (figura 1) aunque se encontraron artículos anteriores al año 2010, los cuales se consideraron de gran importancia para una mayor comprensión de los estudios encontrados entre 2010-2020. Finalmente, se procedió a la descarga de aquellos artículos utilizando las acotaciones que se muestran en la figura 1.

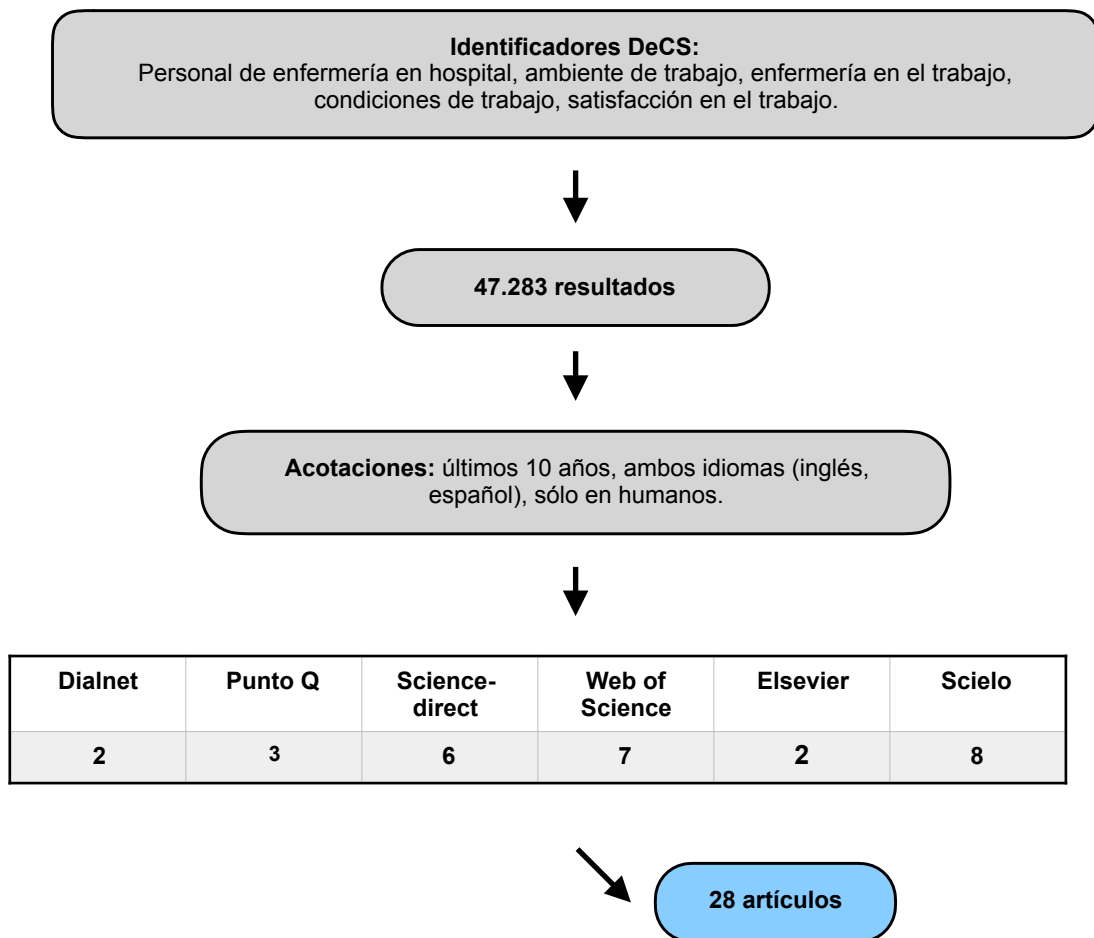


Figura 1. Diagrama de flujo de la selección de artículos.

En el sistema de salud, existe un creciente interés en estudiar cuáles son las dimensiones que influyen y mejoran la prestación de cuidados que ofrecen los enfermeros.

Alrededor de la década de los 30, se realizaron unos estudios a cerca de la satisfacción laboral y los factores que podían influir en ella. Sonia Solano Aguilar en su estudio (23) menciona al autor Hoppock, quien publicó la primera investigación que analizaba en profundidad la satisfacción laboral. Con sus resultados resaltó la existencia de numerosos factores influyentes sobre la satisfacción laboral, entre los cuales destacó la fatiga, las condiciones de trabajo, la monotonía y la supervisión.

Es necesario recalcar que la satisfacción laboral es un indicador que se utiliza, con mucha frecuencia, para conocer cuál es la actitud general de las personas hacia su vida laboral. Esto es así debido a que el grado de satisfacción puede afectar a la cantidad y calidad del trabajo que desempeñan los sujetos, además de incidir sobre otros aspectos como la baja calidad de la prestación, el ausentismo laboral, la predisposición a abandonar la organización, etc. (23)

Por otro lado, existen estudios que determinan una serie de causas como las principales que producen al personal satisfacción o insatisfacción laboral, siendo estas: el ambiente de trabajo, la remuneración salarial, la calidad y disponibilidad de los recursos humanos, las oportunidades de ascenso y predominio en el puesto de trabajo y la colaboración por parte del supervisor de área. (23)

En lo referente a la práctica profesional de enfermería, en 1981, la Academia Americana de Enfermería (AAN) designó un equipo para investigar qué factores de la organización impedían o facilitaban esta práctica. A su vez, en EEUU en las últimas tres décadas, creció el interés por estudiar el entorno laboral de enfermería debido a un déficit general de profesionales de enfermería en unos hospitales frente a otros capaces de atraer y mantener a los enfermeros, denominados "Hospitales Magnéticos o Imán" (HM) (24). Por tanto, se llevó a cabo un estudio en 41 hospitales mediante entrevista al personal de enfermería. El estudio identificó que en estos hospitales los enfermeros poseían una dotación de personal adecuado, unos horarios de trabajo flexibles, una figura de líder fuerte y visible, un reconocimiento de la excelencia en la práctica, buena relación entre médicos y enfermeros, buena comunicación y participación, desarrollo profesional y oportunidades de crecimiento profesional. (6)

Posteriormente, en 1989, los investigadores Kramer y Hafner crean el cuestionario Nursing Work Index (NWI). Estos dos autores confirmaron con sus estudios que los hospitales magnéticos presentaban características organizacionales que permitían a los enfermeros hacer uso pleno de sus conocimientos y experiencias para prestar una atención de alta calidad. Además, en 1991, Kramer y Schmalenberg identificaron que el equipo enfermero que trabajaba en hospitales magnéticos se

encontraban más satisfechos en su trabajo en comparación con enfermeros de hospitales no magnéticos. (24)

Más tarde, en el año 2004, el instituto de Medicina de los Estados Unidos describió la relación que existe entre los cuidados de enfermería, la seguridad del paciente y la calidad de la atención haciendo especial hincapié en la importancia de las prácticas de gestión organizacional, el fuerte liderazgo de enfermería, y un número de profesionales de enfermería suficiente para proporcionar un ambiente de cuidado seguro. (24)

De este modo, se han utilizado diferentes instrumentos para medir el entorno de la práctica enfermera. Uno de los pioneros es el NWI, desarrollado por Kramer y Hafner en 1989 como se ha mencionado con anterioridad. Se trata de una escala de 65 ítems empleada para medir la satisfacción laboral de las enfermeras y la percepción de la productividad de los cuidados.(5)

En el año 2000, Aiken realizó una adaptación del cuestionario NWI, denominándolo Nursing Work Index-Revised, instrumento válido para determinar el contexto organizativo en relación a la prestación de cuidados enfermeros. Además, validó otro cuestionario llamado Environment Scale of the Nursing Work Index (PES-NWI) figurando 31 ítems en el mismo (4). Cabe señalar que los elementos y dominios del cuestionario NWI y Nursing Work Index-Revised (NWI-R) han sido de utilidad para establecer el índice de magnetismo de los hospitales estadounidenses, a través del programa de reconocimiento de la excelencia del American Nurses' Credentialing Center, denominado Magnet Re-cognition Program. (5)

Un estudio realizado en el año 2007 en los 8 hospitales del Institut Català de la Salut ha obtenido como resultados un bajo grado de desarrollo del contexto organizativo en estos hospitales estudiados. Además, los factores organizativos más desarrollados son la Autonomía y el Control sobre la práctica enfermera, siendo los menos desarrollados el Reconocimiento profesional y la Formación. (5)

Existe una gran inquietud por mejorar el entorno laboral del trabajador, lo cual favorece la satisfacción laboral del mismo y su eficiencia profesional. De este modo, estos mismos serán capaces de adaptarse exitosamente a las características y exigencias del trabajo, las cuales pueden evolucionar a lo largo del tiempo con el desarrollo de la humanidad.

Cabe destacar un estudio que tiene por nombre RN4CAST (25) a cerca del entorno de trabajo de las enfermeras en el que participaron diferentes hospitales a nivel europeo, entre los cuales se encuentra el Hospital General de La Palma. En España, se obtuvieron resultados de media entre 2,06 y 2,58 en la escala PES-NWI.

En 2010, un estudio publicado por la revista CUIDARTE sobre la Satisfacción laboral en profesionales de enfermería que trabajan que en el sector público y privado de

las Clínicas y Hospitales de Bucaramanga y su área Metropolitana, concluye que, en líneas generales, el personal refiere estar satisfecho. Sin embargo, llama la atención que un 53,2% del personal desee trabajar fuera del país (23). Un año más tarde, se llevó a cabo un estudio en las Islas Baleares sobre los factores que los profesionales de enfermería perciben como facilitadores para una práctica clínica basada en la evidencia, identificando posibles diferencias en función de las características de los profesionales y los entornos en que ejercen. De los factores que componen los cuestionarios empleados para la evaluación, el que mayor influencia tuvo sobre la PCBE fue el apoyo de los gestores de enfermería. (26)

Posteriormente, un artículo del 2014 refiere que los autores investigaron a cerca del ambiente de la práctica profesional en enfermeros. Se observó que el ambiente era parcialmente favorable en cuanto a: autonomía, relación profesional y soporte organizacional y, además, existía poco control sobre el mismo. Del mismo modo, se evidenciaron correlaciones significativas entre el Nursing Work Index Revised, el Inventario de Burnout de Maslach y las variables: satisfacción en el trabajo, calidad del cuidado e intención de dejar el trabajo (20). De forma similar, en el año 2015 un estudio realizado en Colombia investiga el ambiente de la práctica enfermera y los resultados del cuidado en servicios de hospitalización públicas y privadas. Como resultados de la investigación, exponen que las instituciones clínicas refieren ambientes de la práctica de enfermería favorables y mixtos. Además, hacen hincapié en la importancia de la implementación de medidas que mejoren los entornos del ambiente de la práctica enfermera, la prestación de cuidados de calidad, y la satisfacción de los usuarios así como de los profesionales de enfermería. (3)

En 2015, se llevó a cabo una investigación en los tres hospitales públicos de Badajoz a cerca de la satisfacción laboral que presentaba el personal de enfermería y, también, determinar si existían discrepancias entre las diferentes instituciones hospitalarias. Atendiendo a esto, en la dimensión Percepción del ámbito de trabajo los enfermeros figuraron que se encontraban más satisfechos en relación con el desarrollo de sus competencias, obteniendo la mayor puntuación del 67,2%. (8)

De igual manera, recientemente se ha realizado un estudio en 2019 sobre la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería en unidades de terapia intensiva. Se mostró ambivalencia en relación a la satisfacción laboral y las variables intención de permanecer en el trabajo. Los resultados muestran que los enfermeros estaban satisfechos en lo referente a la supervisión, colaboradores y naturaleza del trabajo, e insatisfechos en cuanto a los demás dominios. De igual manera, la investigación afirma que el tiempo de trabajo en la unidad y en la institución se correlacionan con la satisfacción en el trabajo para los dominios de remuneración, recompensa y supervisión. (9)

4.2. Diseño de la investigación.

Dadas las características y cualidades del tipo de investigación que se pretende realizar, se llevará a cabo un estudio observacional, descriptivo y de carácter transversal.

4.3. Ámbito y sujetos de estudio.

La población objeto de estudio está compuesta por 191 enfermeros trabajadores del Hospital General de La Palma. A continuación, la siguiente tabla muestra la distribución de los enfermeros por Unidades de Hospitalización y Servicios Especiales (tabla 1).

UNIDAD DE HOSPITALIZACIÓN	Nº ENFERMEROS	SERVICIOS ESPECIALES	Nº ENFERMEROS
Planta de Especialidades	13	Farmacia	3
Planta de Cirugía	13	Hospital de día	4
Planta de Medicina Interna	13	Laboratorio	12
Planta de Mixta	13	Radiagnóstico	5
Planta 0	13	Urgencias	20
Planta de Maternidad	13	Hemodiálisis	13
Planta de Pediatría	6	Quirófano	24
Unidad de Salud Mental	5	Unidad de Cuidados Intensivos	21
Total: 89		Total: 102	

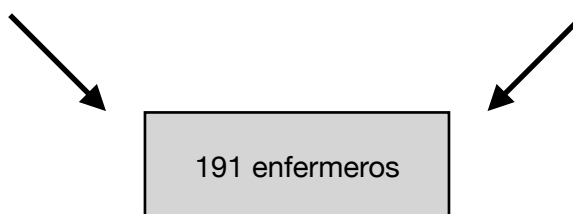


Tabla 1. Distribución de enfermeros en Unidades de Hospitalización y Servicios Especiales.

Se utilizará un muestreo aleatorio estratificado para distribuir la muestra en los dos grupos a estudio: enfermeros de Unidades de Hospitalización y enfermeros de Servicios Especiales. Dado que se cuenta con una población finita, se empleará la siguiente fórmula (figura 2) para el cálculo del tamaño mínimo muestral. (27)

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha}^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \times p \times q}$$

Figura 2. Fórmula de población finita para el cálculo del tamaño de la muestra.

Donde:

- n: tamaño de la muestra.
- N: tamaño de la población. En este caso, se procederá al cálculo de dos cifras; por un lado con el total de enfermeros de Unidades de Hospitalización, 89 y, por otro lado, con el total de enfermeros de Servicios Especiales, 102.
- Z: valor obtenido mediante niveles de confianza. Si no se tiene su valor, se lo toma en relación al 95% de confianza, lo que equivale a 1,96.
- p: proporción de individuos que presentan las características de estudio. Cuando no se tiene su valor, se puede utilizar $p = 0,5$.
- q: proporción de individuos que poseen esa característica, suele ser $1-p$. En este caso; $1-0,5 = 0,5$.
- d: límite aceptable de error de muestra. Cuando no se tiene su valor se utiliza un valor que varía entre el 1% (0,01) y el 9% (0,09), siendo en este caso el 3%.

- **Resultado final de la muestra:**

- (Unidades de Hospitalización): 62.
- (Servicios Especiales): 68.

- **Criterios de inclusión:**

- Profesionales de enfermería que lleven 2 años trabajando en el HGLP.
- Estar activo laboralmente.

- **Criterios de exclusión:**

- Personal de enfermería que se encuentre con una baja laboral.

4.4. Descripción de variables

- **Variables sociodemográficas:**

- Edad (años).
- Sexo (hombre, mujer).

- **Variables laborales:**

- Tipo de contrato (fijo, eventual).
- Servicio especial al que pertenece (farmacia, hospital de día, laboratorio, radiagnóstico, urgencias, hemodiálisis, quirófano, unidad de cuidados intensivos).
- Unidad de hospitalización a la que pertenece (especialidades, cirugía, medicina interna, mixta, planta 0, maternidad, pediatría, salud mental).
- Turno de trabajo (rotatorio, no rotatorio).
- Tiempo de antigüedad en el Servicio o Unidad (años).
- Actividades de formación en el último año (ninguna, una, dos, más de dos).

- **Variable de estudio:**

- Nivel del entorno de la práctica de enfermería (favorable, mixto o desfavorable). Se medirá mediante la Escala del Entorno de Práctica enfermera del Nursing Work Index, recogida en el Anexo IV.

4.5. Instrumentos de medida.

Para la recogida de datos, se utilizará la versión española de la escala Environment Scale of the Nursing Work Index (PES-NWI), compuesta por 31 ítems que miden el entorno laboral de la práctica enfermera (20). Esta escala puede obtener una puntuación máxima de 124 puntos y mínima de 31 puntos.

Para la interpretación de la escala, en primer lugar, se calcula el sumatorio crudo, la media total de los ítems y las medias de cada una de las dimensiones por separado. La Joint Commission considera una puntuación de 2,5 como un resultado "neutral", mayor de 2,5 puntos significará un entorno de la práctica de enfermería favorable y menor de 2,5 un entorno desfavorable. Por tanto, los entornos "mixtos" serían aquellos cuya media de puntuaciones de 2 o 3 dimensiones sea igual o superior a 2,5 puntos. Por otro lado, los casos en los que la media de puntuación de 4 o más dimensiones sea igual o superior a 2,5 significaría que se trata de un entorno favorable. Contrariamente, aquellos casos en que las medias de puntuación de 1 o ninguna dimensión sean igual o superior a 2,5 puntos serán considerados como entornos desfavorables. (19)

4.6. Limitaciones y consideraciones éticas.

La participación en este estudio es de carácter voluntario, por lo que, se respeta el derecho a la negación de participar en el mismo. Para la obtención de datos, se aplicará la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de Diciembre, de Protección de Datos de

Carácter Personal. Para ello, codificaremos la identidad de los sujetos, siendo los formularios destruidos una vez se hayan recogido los datos pertinentes.

Se solicitará una autorización (Anexo II) por escrito a la Gerencia del Hospital General de La Palma para la realización del proyecto y obtención de los permisos necesarios, así como, al Comité de Ética e Investigación Clínica del Servicio Canario de Salud. En ambos casos, se presentará una memoria del proyecto.

Así mismo, se solicitará por escrito a la Dirección de Enfermería, la ayuda de las Supervisoras de Enfermería de las diferentes Unidades de Hospitalización y de Servicios Especiales como parte colaboradora en el proyecto. Estas, se encargarán de entregar a cada uno de los participantes la documentación necesaria para llevar a cabo el estudio: Cuestionario de variables generales (Anexo I), Carta de presentación (Anexo II) Consentimiento informado de los participantes (Anexo III), Escala del Entorno de la Práctica Enfermera del Nursing Work Index (Anexo IV). Se hará una explicación del propósito del estudio, así como la garantía de anonimato y la confidencialidad del trabajador.

4.7. Pruebas estadísticas y programas utilizados.

Una vez recogidos los datos de los cuestionarios, se procederá a la transcripción de estos en una hoja de cálculo, tantas como individuos participen en el estudio. Luego, se codificarán los datos para su posterior análisis con el programa IBM SPSS Statistics versión 26 (© Copyright IBM Corporation 1989-2019).

Se realizará un análisis descriptivo de las variables sociodemográficas, aplicando medidas de tendencia central, media, mediana y moda. Por otro lado, se categorizará la variable entorno laboral en tres categorías (favorable, mixta y desfavorable) tal y como se detalló anteriormente. Se utilizarán pruebas de normalidad que permitan una análisis posterior de correlación. Finalmente, se utilizará la prueba de Chi Cuadrado para el contraste de variables cualitativas (sociodemográficas y entorno laboral).

5. PLAN DE TRABAJO.

5.1. Recursos y presupuesto.

Para llevar a cabo la investigación, serán necesarios los siguientes recursos con su precio estimado: (tabla 2)

		Cantidad	Total €
Recursos humanos	• Investigador	1	2.200
Recursos materiales	• Papelería (folios, bolígrafos y sobres).	Varios	70
	• Ordenador	1	1.000
	• Impresora.	1	300
	• Tinta para impresora.	2	50
	• Transporte	1	100
			3.720 €

Tabla 2. Recursos del estudio y presupuesto.

5.2. Cronograma.

A continuación, se muestra una tabla con la programación del estudio (tabla 3).

Actividades	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Búsqueda bibliográfica	■	■										
Diseño del estudio			■	■								
Elaboración de las encuestas y petición de permisos					■							
Recogida de datos						■	■					
Análisis y lectura								■				
Elaboración de una prueba piloto									■			
Elaboración del proyecto final de la investigación										■	■	
Presentación de resultados												■

Tabla 3. Cronograma del estudio.

6. REFLEXIÓN FINAL.

Esperamos obtener resultados que describan la situación actual del entorno laboral en la práctica enfermera de los individuos del HGLP. Cabe destacar que diferentes estudios internacionales realizados en ámbito hospitalario han obtenido puntuaciones medias a través del PES-NWI entre 2,93 y 2,36, siendo España un país con una puntuación media de 2,40 (19). A su vez, en otros estudios (3, 26) se pueden observar resultados de entornos laborales ``mixtos`` y ``favorables``. Así pues, con este estudio se pretende hacer visible la percepción que los profesionales de enfermería del HGLP tienen sobre su entorno laboral.

Además, a través del análisis de los resultados se podrán conocer aquellos aspectos en los que los enfermeros se encuentran en ``desacuerdo`` evidenciando la necesidad de una futura mejora. Por ello, se ha decidido entregar a los supervisores de cada servicio los resultados de las encuestas para proporcionar datos objetivos que permitan contribuir a la realización de cambios con el fin de optimizar el rendimiento laboral y, por consiguiente, el entorno laboral.

Cabe mencionar la importancia de que los órganos gestores hagan especial hincapié en las actividades profesionales de sus trabajadores, facilitando, por ejemplo, la toma de decisiones y fomentando la buena relación entre profesionales. Estos aspectos, así como el desarrollo profesional, la oferta de actividades formativas y el trabajo en equipo, pueden dar lugar a un mejor manejo de la situación para conseguir un aumento de la satisfacción de los enfermeros y, por tanto, un entorno laboral más favorable.

Atendiendo a lo anterior y como refiere la literatura, con un entorno laboral favorable el trabajador aumentará su nivel de motivación. Esto conllevará a una mayor productividad y rendimiento en el trabajo, lo que significaría una prestación de servicios y atención de calidad, lo cual constituye un papel importante para la organización.

El autor de este proyecto se ha decantado por este tema de investigación por interés propio, ya que como futura generación de enfermeros, este problema le concierne, pues podría estar presente en el ámbito estudiado cuando desarrolle su profesión.

7. BIBLIOGRAFÍA.

1. Calcina Cáceres M.H. Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo de 2012. Perú; 2015.
2. Laverde Contreras OL, Carvajal Carrascal G, Jaimes Carvajal N, Escobar Ramírez MC, Arroyo Marles LP. Rol independiente y ambiente de la práctica de enfermería. Rev Cubana Enferm. 2017; Vol 33 (4). Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1013/308>
3. Carvajal Carrascal Gloria, Laverde Contreras Olga Lucia, Escobar Ramírez Miriam Cecilia, Jaimes Carvajal Nelly, Arroyo Marles Ligia Patricia. Ambiente de la práctica de enfermería y resultados del cuidado. Index Enferm [Internet]. 2016 Jun [citado 2020 Mar 15] ; 25(1-2): 14-17. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962016000100004
4. Benlloch Lema S. Valoración del entorno laboral de práctica enfermera en el área sanitaria de A Coruña. A Coruña; 2016.
5. Juvé Udina ME, Ferrero Muñoz S, Monterde D, Hernández Villen O, Sistac Robles M, Rodríguez Cala A et al. Análisis del contexto organizativo de la práctica enfermera. Metas de enfermería. 2007; Vol 10 (7): págs 67-73.
6. Sepúlveda S.E. Evolución del Entorno Laboral Percibido por las Enfermeras del Sistema Nacional de Salud en España entre los Años 2009-2014; 2017. <http://hdl.handle.net/10201/53800>
7. Ruzafa-Martínez María, Madrigal-Torres Manuel, Velandrino-Nicolás Antonio, López-Iborra Lidón. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería españoles que trabajan en hospitales ingleses. Gac Sanit [Internet]. 2008 Oct [citado 2020 Mar 15] ; 22(5): 434-442. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112008000500007
8. Pablos-González M.^a del Mar, Cubo-Delgado Sixto. Satisfacción laboral de las enfermeras de los Hospitales Públicos de Badajoz. Med. segur. trab. [Internet]. 2015 Jun [citado 2020 Mar 15] ; 61(239): 195-206. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2015000200006
9. Teruya Kelly Yukari, Costa Ana Cláudia de Souza, Guirardello Edinêis de Brito. Satisfacción en el trabajo del equipo de enfermería en unidades de terapia intensiva. Rev. Latino-Am. Enfermagem [Internet]. 2019 [citado 2020 Mar 15] ; 27: e3182. Disponible en: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-11692019000100366&script=sci_arttext&lng=es
10. Olaz Capitán A.J, García Ortiz P. Una aproximación conceptual al Clima Laboral desde la perspectiva de la Empresa Familiar. Murcia; 2012.

11. Alvarez G. (1992), "El constructo clima organizacional: Concepto, teorías e investigaciones y resultados relevantes" , en Interamericana de Psicología Ocupacional, 11 (1 2): 2550.
12. Peiró, J. M. Psicología de la organización, Madrid: UNED; 2003.
13. Caminos Casado L. Burnout, conflicto, clima laboral y otros factores organizacionales en auxiliares de enfermería que trabajan en residencias de ancianos. País Vasco; 2017.
14. García-Saisó, A., Ortega-Andeane, P., y Reyes-Lagunes, I. Adaptación y Validación Psicométrica de la Escala de Clima Social Organizacional (WES) de Moos en México. Acta Investig Psicol. 2014; 4(1), 1370–1384.
15. Adams, A., Bond, S. Hospital nurses' job satisfaction, individual and organizational characteristics. J Adv Nurs. 2000; 32(3), 536–543.
16. Patlán Pérez Juana, Flores Herrera Rosa. Desarrollo y Validación de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO): Un Estudio Empírico con Profesionales de la Salud. Cienc Trab. [Internet]. 2013 Dic [citado 2020 Mar 20] ; 15(48): 131-139. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492013000300005
17. Menéndez Fernando, Peña-Suárez Elsa, Fonseca-Pedrero Eduardo, Muñiz José. Computerized Adaptive Assessment of Organizational Climate. Anal. Psicol. [Internet]. 2017 Ene [citado 2020 Mar 20] ; 33(1): 152-159. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282017000100018
18. Contreras V, Reynaldos K, Cardona LC. Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para le enfermería. Rev Cubana Enferm. 2015; Vol 21 (1). <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/478/116>
19. Calderari Fernández E. Influencia del entorno de la práctica enfermera y las características organizacionales en la estancia media y la morbimortalidad de los pacientes ingresados en unidades de cuidados críticos de adultos en Madrid. 2017.
20. Pedro-GómezJE, Morales-AsencioJM, Sesé-AbadA, Bennasar- Veny M, Artigues-Vives G, Pericàs-Beltrán J. Validación y adaptación al español de la escala del entorno de práctica enfermera del Nursing Work Index. Metas Enferm. 2009; 12: 65-73.
21. Lopez Alonso SR. Estudio piloto para la validación de una escala sobre el entorno de práctica enfermera en el Hospital de San Cecilio. Enferm Clin 2005; 15(1): 8-16.
22. Orts Cortés MI. Validez del Contenido del Practice Environment Scale of the Nursing Work Index (PES-NWI) en el ámbito europeo. Alicante. 2011.
23. Ruzafa-Martínez María, Madrigal-Torres Manuel, Velandrino-Nicolás Antonio, López-Iborra Lidón. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería españoles que trabajan en hospitales ingleses. Gac Sanit [Internet]. 2008 Oct [citado 2020 Mar 15] ; 22(5): 434-442. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112008000500007

- 24.** Pedro-Gómez Joan de, Morales-Asencio José Miguel, Sesé Abad Albert, Bennasar Veny Miquel, Artigues Vives Guillem, Perelló Campaner Catalina. Entorno de práctica de los profesionales de enfermería y competencia para la incorporación de la evidencia a las decisiones: situación en las Islas Baleares. Gac Sanit [Internet]. 2011 Jun [citado 2020 Mar 15] ; 25(3): 191-197. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112011000300004
- 25.** Instituto de Salud Carlos III. Nursing forecasting in Europe (RN4CAST). [Internet] 2009-2011 [citado 2020 Jun 2]. Disponible en: <https://enfermeriacomunitaria.org/web/attachments/article/322/Informe%20RN4CAST%20hospitales%20espa%C3%B1oles.pdf>
- 26.** Lorenz RV, Brito Guirardello E. El ambiente de la práctica profesional y el síndrome de burnout en enfermeros en la atención básica. Rev Latino-Am. Enfermagem [Internet]. 2014 [citado 2020 Mar 15]; 22(6): 926-933. Disponible en: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692014000600926
- 27.** Fernández P. Determinación del tamaño muestral. Cad Aten Primaria. [Internet] 1996 [Consultado el 4 de mayo de 2019] 3 Disponible en: <https://www.fisterra.com/formacion/metodologia-investigacion/determinacion-tamano-muestral/>

8. ANEXOS.

Anexo I. Cuestionario de variables generales.

CUESTIONARIO DE VARIABLES GENERALES
Características sociodemográficas
Edad:
Sexo: Hombre <input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/>
Características laborales
Tipo de contrato: Fijo <input type="checkbox"/> Eventual <input type="checkbox"/>
Servicio Especial al que pertenece (farmacia, hospital de día, laboratorio, radiagnóstico, urgencias, hemodiálisis, quirófano, unidad de cuidados intensivos):
Unidad de Hospitalización a la que pertenece (especialidades, cirugía, medicina interna, mixta, planta 0, maternidad, pediatría, salud mental):
Turnos de trabajo: Rotatorios <input type="checkbox"/> No rotatorio <input type="checkbox"/>
Tiempo de antigüedad en el Servicio o Unidad (años):
¿Cuántas actividades de formación profesional ha recibido en el último año? Ninguna <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> >2 <input type="checkbox"/>

Anexo II. Carta de presentación.

Anais Teresa Gueli Vilar

Estudiante de Grado en Enfermería; 4º curso.

Las Lajitas 1, S/C de La Palma.

20 de marzo de 2020.

Estimado enfermero/a.

Por la presente carta quisiera manifestar mi interés en pedir la colaboración del equipo de enfermería del Hospital General de La Palma para la participación de una investigación a cerca del entorno de la práctica enfermera. Para ello, es necesario la cumplimentación de un cuestionario de variables sociodemográficas y otro constituido por una escala para la medición del entorno laboral. Todos los datos recogidos serán regidos por la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de Diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal. La participación es de carácter voluntaria.

Reciba un cordial salud.

Atentamente,

Anais T. Gueli Vilar.

Anexo III. Consentimiento informado del participante.

La presente investigación es conducida por Anais Teresa Gueli Vilar, estudiante de Enfermería de la Universidad de La Laguna. Le informamos del desarrollo de un estudio de investigación que estamos realizando cuyo fin es describir el entorno laboral del personal de enfermería del Hospital General de La Palma.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá completar una serie de encuestas. Esto tomará aproximadamente de 3 a 5 minutos por cuestionario. La participación en este estudio es de carácter voluntario. Todos los datos que se recojan serán tratados de manera estrictamente confidencial, en cumplimiento de la Ley Orgánica 15/1999, 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

Si tiene alguna duda sobre este estudio, puede hacer preguntas al investigador en cualquier momento durante su participación. Igualmente, puede retirarse del estudio en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas. En caso de ser partícipe del estudio, le será entregada una copia de este consentimiento informado.

Yo (Nombre y apellidos del participante) _____, de (Edad en años) _____, y con DNI _____, acepto participar en el estudio de investigación "Valoración del Entorno laboral de práctica enfermera en el Hospital General de La Palma".

Mi participación es voluntaria, por lo cual, firmo este consentimiento informado junto al profesional que me ofrece la información.

Firma del participante

En Breña Alta, a ____ de _____ del año 20__

Anexo IV. Escala del Entorno de Práctica Enfermera del Nursing Work Index.

ESCALA DEL ENTORNO DE PRÁCTICA ENFERMERA DEL NURSING WORK INDEX				
Indique, rodeando con un círculo, el grado en que usted está de acuerdo en que las siguientes afirmaciones están presentes en su entorno de trabajo, teniendo en cuenta en que el 1 implica que está "totalmente en desacuerdo" con la frase que se le propone y, el 4 supone que está "totalmente de acuerdo" con el enunciado.				
1: "Totalmente en desacuerdo". 2: "Ligeramente en desacuerdo". 3: "Ligeramente de acuerdo". 4: "Totalmente de acuerdo".				
Participación del enfermero/a en asuntos del centro.				
1. Los enfermeros de plantilla están totalmente involucrados en la gestión del centro (juntas, órganos de decisión).	1	2	3	4
2. Los enfermeros del centro tienen oportunidades para participar en las decisiones que afectan a las distintas políticas que desarrolla el mismo.	1	2	3	4
3. Existen muchas oportunidades para el desarrollo profesional del personal de Enfermería.	1	2	3	4
4. La Dirección escucha y da respuesta a los asuntos de sus enfermeras.	1	2	3	4
5. El/la Director/a de Enfermería es accesible y fácilmente "visible".	1	2	3	4
6. Se puede desarrollar una carrera profesional o hay oportunidades de ascenso en la carrera clínica.	1	2	3	4
7. Los gestores enfermeros consultan con las enfermeras los problemas y modos de hacer del día a día.	1	2	3	4
8. Las enfermeras de plantilla tienen oportunidades para participar en las comisiones del centro, tales como la comisión de investigación, de ética, de infecciones...	1	2	3	4
9. Los directivos enfermeros están al mismo nivel en poder y autoridad que el resto de directivos del centro.	1	2	3	4
Fundamento enfermero de la calidad de los cuidados				
10. Se usan los diagnósticos enfermeros.	1	2	3	4
11. Hay un programa activo de garantía y mejora de calidad.	1	2	3	4
12. Existe un programa de acogida y tutelaje de enfermeras de nuevo ingreso.	1	2	3	4
13. Los cuidados de los enfermeros están basados en un modelo enfermero, más que en un modelo biomédico.	1	2	3	4
14. La asignación de pacientes a cada enfermero existente favorece la continuidad de los cuidados.	1	2	3	4
15. Hay una filosofía común de Enfermería, bien definida, que impregna el entorno en el que se cuida a los pacientes.	1	2	3	4
16. Existe un plan de cuidados escrito y actualizado para cada paciente.	1	2	3	4
17. Los gestores del centro se preocupan de que los enfermeros proporcionen cuidados de alta calidad.	1	2	3	4
18. Se desarrollan programas de formación continuada para las enfermeras.	1	2	3	4
19. Las enfermeras del centro tienen una competencia clínica adecuada.	1	2	3	4
Capacidad, liderazgo y apoyo a los enfermeros por parte de los gestores enfermeros.				

ESCALA DEL ENTORNO DE PRÁCTICA ENFERMERA DEL NURSING WORK INDEX

Indique, rodeando con un círculo, el grado en que usted está de acuerdo en que las siguientes afirmaciones están presentes en su entorno de trabajo, teniendo en cuenta en que el 1 implica que está "totalmente en desacuerdo" con la frase que se le propone y, el 4 supone que está "totalmente de acuerdo" con el enunciado.

1: "Totalmente en desacuerdo". 2: "Ligeramente en desacuerdo". 3: "Ligeramente de acuerdo". 4: "Totalmente de acuerdo".

20. La supervisora/coordinadora es una gestora y líder.	1	2	3	4
21. La supervisora/coordinadora respalda a la plantilla en sus decisiones, incluso si el conflicto es con personal médico.	1	2	3	4
22. La supervisora/coordinadora utiliza los errores como oportunidades de aprendizaje y mejora, no como crítica.	1	2	3	4
23. La supervisora/coordinadora es comprensiva y asesora y da apoyo a los enfermeros.	1	2	3	4
24. Se reconoce y elogia el trabajo bien hecho.	1	2	3	4
Dimensión de la plantilla y adecuación de los recursos humanos.				
25. Hay suficiente plantilla de empleados para realizar adecuadamente el trabajo.	1	2	3	4
26. Hay suficiente número de enfermeras diplomadas para proveer cuidados de calidad.	1	2	3	4
27. Los servicios de apoyo (celadores, administrativos...) son adecuados y facilitan estar más tiempo con los pacientes.	1	2	3	4
28. Hay tiempo suficiente y oportunidad para discutir los problemas con los otros enfermeros.	1	2	3	4
Relaciones entre médicos y enfermeros				
29. Se realiza mucho trabajo en equipo entre médicos y enfermeros.	1	2	3	4
30. Entre los médicos y los enfermeros se dan buenas relaciones de trabajo.	1	2	3	4
31. La práctica entre enfermeros y médicos está basada en una colaboración apropiada.	1	2	3	4