

Revisión bibliográfica

Satisfacción laboral en hospitales magnéticos

Daniel Domínguez Pérez

Grado en Enfermería

Facultad de Ciencias de la Salud: Sección Enfermería y Fisioterapia

Sede Tenerife

Universidad de La Laguna

Convocatoria: Marzo 2017

RESUMEN

Antecedentes: El reconocimiento magnético, famoso en Estados Unidos, posee una gran cantidad de organizaciones adeptas actualmente, tanto nacional como internacionalmente. Entre las razones por las que recibe tan buena aceptación este modelo de atención se encuentran la buena calidad del cuidado enfermera y la satisfacción laboral, lo que se traduce en beneficios para los pacientes, el personal de enfermería y las instituciones.

Objetivo: Analizar la relación existente entre las organizaciones magnéticas y la satisfacción profesional en el personal de enfermería manifestada por el poder de captación y retención en este tipo de organización.

Método: Revisión bibliográfica de las bases de datos MEDLINE, CUIDEN y CINAHL Complete; de documentos científicos en los que se trate el tema, dentro de la última década.

Palabras clave: hospital magnético, satisfacción laboral, enfermería

ABSTRACT

Background: Magnetic recognition, which is a famous method in the United States, has a large number of currently active organizations, both nationally and internationally. Among the reasons for the acceptance of this model of care we can find: the good quality of nursing care and job satisfaction, which translates itself into benefits for patients, nurses and institutions.

Objective: To analyze the relationship between magnetic organizations and professional satisfaction in nursing staff manifested by the power of recruitment and retention in this type of organization.

Methods: Bibliographic review of the MEDLINE, CUIDEN and CINAHL Complete databases; Of scientific documents on the subject, within the last decade.

Keywords: magnet hospital, job satisfaction, nursing.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
OBJETIVOS	3
METODOLOGÍA.....	3
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	4
CONCLUSIONES.....	5
RECURSOS BIBLIOGRÁFICOS.....	7

INTRODUCCIÓN

Durante la década de los 70, el colectivo enfermero de Estados Unidos sufrió una gran escasez de personal, lo que llegó a ser un grave problema para algunos de los estados miembros. Esta circunstancia llevó a la Asociación Americana de Enfermería (American Nursing Association) a realizar, en 1983, un estudio nacional identificando las características que fueran capaces de retener y atraer a personal de enfermería cualificado y buscar las mejores condiciones para la práctica profesional en los hospitales que tenían toda su plantilla cubierta. A estos hospitales sin vacantes para enfermería se les denominó “hospitales magnéticos”.

En 1990 nace el Centro de Acreditación de Enfermeras Americanas (American Nurses Credentialing Center) que organizó el Programa de Reconocimiento de Hospitales Magnéticos para reconocer la excelencia institucional. Estos hospitales son considerados de excelencia y reconocidos por la calidad de sus cuidados de enfermería por tener una influencia positiva en la organización. Actualmente, esta credencial la otorga el anteriormente nombrado Centro de Acreditación de Enfermeras Americanas, el cual es filial de la Asociación Americana de Enfermería.^{12, 25}

El reconocimiento magnético se basó, en un principio, en las conocidas como “14 fuerzas del magnetismo”, siendo simplificadas en 2007 a 5 componentes clave que abarcan estas fuerzas:

COMPONENTES DEL MODELO	FUERZAS DEL MAGNETISMO
Liderazgo transformacional	Calidad del liderazgo de enfermería
	Estilo de gestión
	Estructura de la organización
	Programas políticos y personales
Empoderamiento estructural	Organización de la comunidad y sanidad
	Imagen de la enfermería
	Desarrollo profesional
	Modelos de cuidados profesionales
	Recursos y consultas
Práctica enfermera profesional ejemplar	Autonomía
	Enfermeras como formadoras

	Relaciones interdisciplinarias
Nuevos conocimientos, innovación y mejoras	Mejora de la calidad
Resultados empíricos	Calidad de los cuidados

TABLA 1. COMPONENTES MAGNÉTICOS DEL MODELO

Componentes del modelo magnético

- Liderazgo transformacional: el componente más importante, si esto no existe, resulta realmente difícil tener éxito en el magnetismo. El equipo crea una visión de futuro, y los sistemas y el entorno necesarios para alcanzar esta visión. Los líderes de enfermería deben ser visionarios, deben inspirar, ser estratégicos, respetuosos y reconocer la necesidad de realizar cambios importantes y dirigir al personal hacia el objetivo.
- Empoderamiento estructural: los líderes transformacionales generan estructuras que soportan una práctica profesional fuerte donde la misión, visión y valores de la organización cobran vida para controlar los resultados deseados de la población a la que se atiende. La gestión de la información, recursos, soporte, sistemas, programas y política; se realiza en base a un plan estratégico.
- Práctica enfermera profesional ejemplar: requiere un conocimiento amplio del papel profesional, modelos profesionales, sistemas de asistencia y responsabilidad de la enfermera ante pacientes, familiares, comunidad y equipo multidisciplinar.
- Nuevos conocimientos, innovación y mejora: se centra en una práctica basada en la evidencia, investigación, con mejora de calidad.
- Resultados empíricos: cualitativos por un marco en la estructura y procesos, buscando una diferencia. Los resultados se catalogan en terminología de derivados clínicos, relacionados con enfermería, de personal, paciente y organización.

El modelo magnético ha llamado la atención de otras disciplinas sanitarias, y su ámbito geográfico ha cruzado fronteras estadounidenses extendiéndose gradualmente por todo el mundo. Actualmente la comisión reconoce más de 400 organizaciones de salud en Estados Unidos, así como 6 entidades internacionales

en Australia, Canadá, Líbano y Arabia Saudí; el primer hospital magnético designado fue el Medical Center in Seattle (Washington) en 1994.

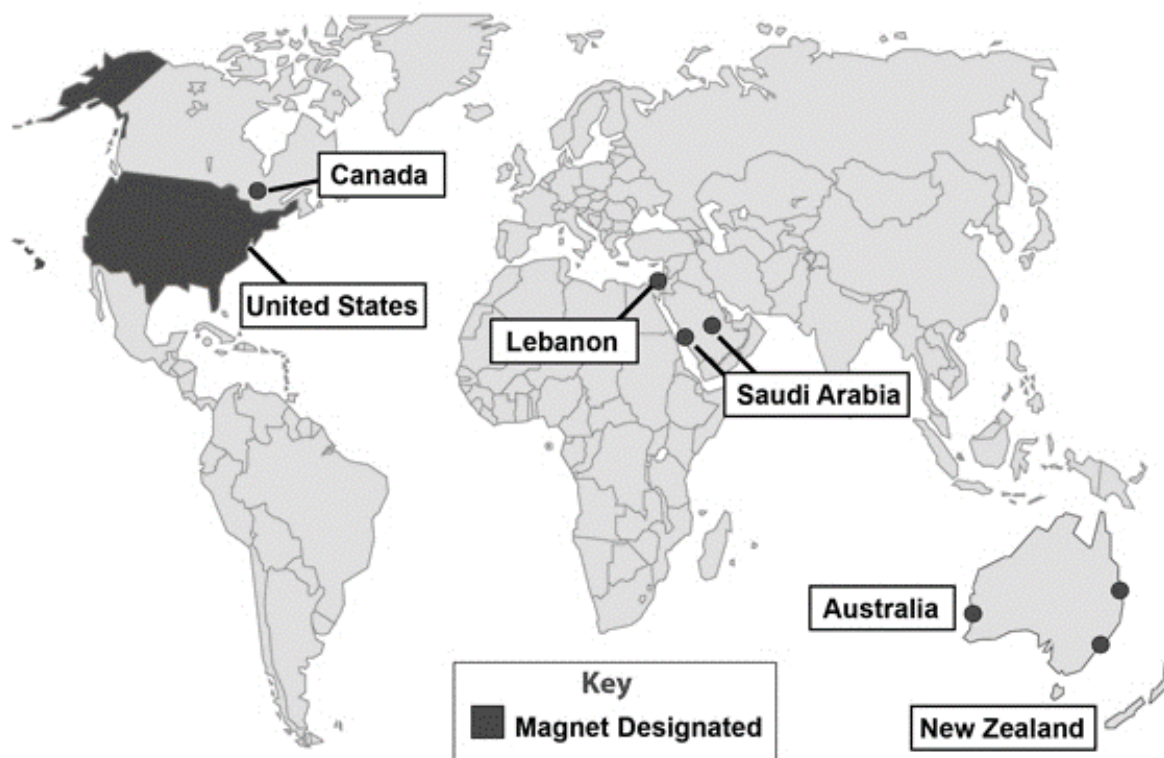


ILUSTRACIÓN 1. HOSPITALES MAGNÉTICOS EN EL MUNDO²⁷

OBJETIVOS

Este estudio se plantea con el objetivo de analizar la relación existente entre las organizaciones magnéticas y la satisfacción profesional en el personal de enfermería manifestada por el poder de captación y retención en este tipo de organización.

METODOLOGÍA

Estudio documental de corte cualitativo. Las unidades de análisis fueron todos los artículos de todas las nacionalidades seleccionados en idioma inglés y español. El periodo ha sido limitado entre 2006 y 2016, con el fin de obtener información actualizada en la última década. La metodología empleada es la realización de un estudio descriptivo a partir de una revisión bibliográfica en las bases de datos seleccionadas: MEDLINE, CINAHL Complete, Cuiden. La

búsqueda ha sido acotada por el idioma. Se realizó la misma ecuación de búsqueda en inglés para MEDLINE, CINAHL Complete; y en español para Cuiden.

De los resultados de las búsquedas que contenían las siguientes palabras clave en título, resumen y/o palabras clave: “magnet hospital/hospital magnético, job satisfaction/satisfacción laboral y nursing staff/personal enfermería” se obtuvo una muestra total de 34 artículos, de los que 10 artículos se desestimaron debido a no aportar información de interés para el tema a tratar en esta revisión. La muestra final se compuso de 24 artículos.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En Estados Unidos se denominan “magnéticas” a las instituciones de más alto nivel en cuanto a calidad de servicios de salud, entre las características de estas organizaciones destaca la mejora en cuanto a la satisfacción laboral en personal de enfermería. Diferentes estudios han estado guiados a comprobar esta relación entre la acreditación magnética, concedida por el Centro de Acreditación de Enfermeras Americanas, y la satisfacción de los profesionales.¹⁵

Los estudios analizados en esta revisión han catalogado en sus investigaciones a los hospitales en dos grandes grupos, magnéticos y no magnéticos; haciendo comparativas en diferentes encuestas planteadas a lo largo del tiempo. Con esta clasificación, se pretende comprobar si los buenos resultados que reciben los hospitales magnéticos deben sus favorables resultados a que estas entidades ya poseían un alto nivel antes de la acreditación magnética.¹

Una encuesta realizada por la American Association of Critical-Care Nurses (AACN) afirma que un ambiente de trabajo saludable, caracterizado por una buena comunicación entre los miembros del equipo de cuidados, entre otros aspectos; tiene un impacto directo en la mejora de la autosatisfacción profesional del personal y la seguridad de los pacientes y sus estancias hospitalarias.¹⁹ En esta encuesta en cuestión, el 71% de los encuestados trabajadores en hospitales magnéticos calificaban al equipo de mando de enfermería como bueno o excelente; frente a un resultado del 54% en organizaciones no magnéticas.²⁰

La clave del éxito en el magnetismo se complementa con el proceso de desarrollo de una organización con un soporte centrado en un adecuado liderazgo ejecutivo, donde se estima que:

- El cambio no es una opción, es más bien, una expectativa.
- Realizar un plan proactivo para anticipar la resistencia.
- Liderazgo comprometido durante todo el ciclo.
- No es un proyecto independiente, este debe estar liderado por un equipo multidisciplinar.
- Se alinea con un plan estratégico y con imperativos corporativos.
- Debe estar centrado por una gestión del cambio, una difusión e innovación de procesos.
- Debe establecer objetivos de acuerdo con los gestores, y comunicar los beneficios de la realización.
- La transparencia para alcanzar la calidad de atención.^{11,13}

A grandes rasgos, la organización magnética promueve un ambiente de trabajo en el que el personal de enfermería puede hacer lo que mejor sabe hacer, cuidar de los pacientes y participar en las decisiones clave sobre su práctica profesional.² Consiste en un proceso con unos cimientos bien establecidos e interrelacionados que, claramente favorecen el ambiente de trabajo³, la satisfacción laboral y los resultados en cuanto a los pacientes, sus cuidados, estancias y reingresos.

CONCLUSIONES

A través del proceso de acreditación los hospitales se someten a una transformación que incluye mejoras significativas en la calidad del ambiente de trabajo de la enfermería. Hospitales con reconocimiento demuestran mejoras significativas en los resultados de trabajo en enfermería que superan a los no magnéticos a lo largo del tiempo.

La finalidad no es conseguir una asignación magnética, existen casos de hospitales americanos que promocionan a esta catalogación y para ello exponen a su personal a un mayor estrés del que ya experimentan. La esencia del magnetismo

debe aplicarse día a día en una institución sin depender de la catalogación, puesto que lo importante es promover unos buenos cuidados como personal enfermero, y el mejor ambiente es en el que el profesional se sienta satisfecho y formado, con recursos. Otro de los elementos importantes, la buena promoción de una comunidad de práctica de intercambio de experiencias, prácticas, ideas, etc.

Las cifras resultantes de las diferentes investigaciones evidencian la premisa de mejores resultados en los hospitales magnéticos, pero se debe tener en cuenta que es una labor del personal, la aceptación de las “fuerzas del magnetismo” dependen de los profesionales más que de la institución.

RECURSOS BIBLIOGRÁFICOS

1. Kutney-Lee A, Stimpfel A, Sloane D, Cimiotti J, Quinn L, Aiken L. Changes in patient and nurse outcomes associated with magnet hospital recognition. Medical Care [serie en internet]. (2015, Junio); 53(6): 550-557. Disponible en: MEDLINE
<http://search.ebscohost.com.accedys2.bbtk.ull.es/login.aspx?direct=true&d b=cmedm&AN=25906016&lang=es&site=ehost-live>
2. Bormann L, Abrahamson K. Do staff nurse perceptions of nurse leadership behaviors influence staff nurse job satisfaction? The case of a hospital applying for Magnet® designation. The Journal Of Nursing Administration [serie en internet]. (2014, Abril); 44(4): 219-225. Disponible en: MEDLINE
<http://search.ebscohost.com.accedys2.bbtk.ull.es/login.aspx?direct=true&d b=cmedm&AN=24662691&lang=es&site=ehost-live>
3. Schmalenberg C, Kramer M. Essentials of a productive nurse work environment. Nursing Research [serie en internet]. (2008, Enero), 57(1): 2-13. Disponible en: MEDLINE
<http://search.ebscohost.com.accedys2.bbtk.ull.es/login.aspx?direct=true&d b=cmedm&AN=18091287&lang=es&site=ehost-live>
4. Chen Y, Johantgen M. Magnet Hospital attributes in European hospitals: a multilevel model of job satisfaction. International Journal Of Nursing Studies [serie en internet]. (2010, Agosto); 47(8): 1001-1012. Disponible en: MEDLINE
<http://search.ebscohost.com.accedys2.bbtk.ull.es/login.aspx?direct=true&d b=cmedm&AN=20129609&lang=es&site=ehost-live>
5. Smith H, Tallman R, Kelly K. Magnet hospital characteristics and northern Canadian nurses' job satisfaction. Nursing Leadership (Toronto, Ont.) [serie en internet]. (2006, Septiembre),19(3): 73-86. Disponible en: MEDLINE
<http://search.ebscohost.com.accedys2.bbtk.ull.es/login.aspx?direct=true&d b=cmedm&AN=17039998&lang=es&site=ehost-live>
6. Kramer M, Schmalenberg C. Magnet hospital: institutions of excellence. Pflege [serie en internet]. (2012, Agosto); 25(4): 299-304. Disponible en: MEDLINE
<http://search.ebscohost.com.accedys2.bbtk.ull.es/login.aspx?direct=true&d b=cmedm&AN=22811296&lang=es&site=ehost-live>

7. Kelly L, McHugh M, Aiken L. Nurse outcomes in Magnet® and non-magnet hospitals. The Journal Of Nursing Administration [serie en internet]. (2011, Octubre); 41(10): 428-433. Disponible en: MEDLINE <http://search.ebscohost.com/accedys2.bbt.ull.es/login.aspx?direct=true&d b=cmedm&AN=21934430&lang=es&site=ehost-live>
8. Choi J, Boyle D. RN workgroup job satisfaction and patient falls in acute care hospital units. The Journal Of Nursing Administration [serie en internet]. (2013, Noviembre); 43(11): 586-591. Disponible en: MEDLINE <http://search.ebscohost.com/accedys2.bbt.ull.es/login.aspx?direct=true&d b=cmedm&AN=24153200&lang=es&site=ehost-live>
9. Djukic M, Kovner C, Brewer C, Fatehi F, Cline D. Work environment factors other than staffing associated with nurses' ratings of patient care quality. Health Care Management Review [serie en internet]. (2013, Abril); 38(2): 105-114. Disponible en: MEDLINE <http://search.ebscohost.com/accedys2.bbt.ull.es/login.aspx?direct=true&d b=cmedm&AN=22067427&lang=es&site=ehost-live>
10. Ridley J, Wilson B, Harwood L, Laschinger H. Work environment, health outcomes and magnet hospital traits in the Canadian nephrology nursing scene. CANNT Journal = Journal ACITN [serie en internet]. (2009, Enero); 19(1): 28-35. Disponible en: MEDLINE <http://search.ebscohost.com/accedys2.bbt.ull.es/login.aspx?direct=true&d b=cmedm&AN=19354155&lang=es&site=ehost-live>
11. Hernández Cantoral A, Zárate Grajales R. Hospital magnético: Escenario ideal que garantiza calidad del cuidado y la satisfacción laboral en enfermería. Enferm Universitaria -Mex- [serie en internet]. (2011, Abril); 8(2):25-32. Disponible en: CUIDEN plus http://www.index-f.com/new/cuiden/extendida.php?cdid=692300_1
12. Alemán-Rivera I, López-Cruz R, Torres-Santiago M, García-Galindo J, Zárate-Grajales R. Hospitales magnéticos para la mejora de la calidad del cuidado. Enferm Universitaria -Mex- [serie en internet]. (2011); 19(2):99-103. Disponible en: CUIDEN plus http://www.index-f.com/new/cuiden/extendida.php?cdid=672495_1
13. Domínguez Sánchez P, Zarate Grajales R, Serrano Diosdado J, Arroyo Merino M. Hospital Magnético, ¿qué es y cómo funciona?. Enferm

- Universitaria -Mex- [serie en internet]. (2010); 7(3):55-58. Disponible en: CUIDEN plus http://www.index-f.com/new/cuiden/extendida.php?cdid=666786_1
14. Career highlights...in MAGNET hospitals. Energize your career with the forces of magnetism. American Nurse Today [serie en internet]. (2008, Enero); 3(1): 42. Disponible en: CINAHL Complete <http://search.ebscohost.com.accedys2.bbtk.ull.es/login.aspx?direct=true&d b=ccm&AN=105839501&lang=es&site=ehost-live>
 15. Lacey S, Teasley S, Cox K. Differences between pediatric registered nurses' perception of organizational support, intent to stay, workload, and overall satisfaction, and years employed as a nurse in magnet and non-magnet pediatric hospitals: implications for administrators [corregido] [errata publicada aparece en NURS ADM Q 2009 Abr-Jun;33(2):192]. Nursing Administration Quarterly [serie en internet]. (2009, Enero); 33(1): 6-13. Disponible en: CINAHL Complete <http://search.ebscohost.com.accedys2.bbtk.ull.es/login.aspx?direct=true&d b=ccm&AN=105630248&lang=es&site=ehost-live>
 16. Brooke S. Don't be the lone wolf. Nursing [serie en internet]. (2008, Junio); 38(6): 20. Disponible en: CINAHL Complete <http://search.ebscohost.com.accedys2.bbtk.ull.es/login.aspx?direct=true&d b=ccm&AN=105763673&lang=es&site=ehost-live>
 17. Wonder A. Factors that facilitate and inhibit engagement of registered nurses: An analysis and evaluation of Magnet versus non-Magnet designated hospitals. Universidad de Indiana; 2011. Disponible en: CINAHL Complete <http://search.ebscohost.com.accedys2.bbtk.ull.es/login.aspx?direct=true&d b=ccm&AN=109864911&lang=es&site=ehost-live>
 18. McLean B. How does your garden grow? The fertile fields of accountability in practice. Critical Care Medicine [serie en internet]. (2006, Febrero); 34(2): 558-559. Disponible en: CINAHL Complete <http://search.ebscohost.com.accedys2.bbtk.ull.es/login.aspx?direct=true&d b=ccm&AN=106450973&lang=es&site=ehost-live>
 19. Hickson J. New Nurses' Perceptions of Hostility and Job Satisfaction: Magnet Versus Non-Magnet. Journal Of Nursing Administration [serie en internet]. (2013, Mayo); 43(5): 293-301. Disponible en: CINAHL Complete

- <http://search.ebscohost.com/accedys2.bbt.ull.es/login.aspx?direct=true&db=ccm&AN=108017669&lang=es&site=ehost-live>
20. Nurses in Beacon and Magnet designated units and organizations report healthier work environments and higher job satisfaction. Missouri Nurse [serie en internet]. (2007, Mayo); (3): 13-15. Disponible en: CINAHL Complete
<http://search.ebscohost.com/accedys2.bbt.ull.es/login.aspx?direct=true&db=ccm&AN=106139517&lang=es&site=ehost-live>
21. Chen Y. Nurses' work environment and job satisfaction. Universidad de Maryland, Baltimore; 2008. Disponible en: CINAHL Complete
<http://search.ebscohost.com/accedys2.bbt.ull.es/login.aspx?direct=true&db=ccm&AN=109850031&lang=es&site=ehost-live>
22. Hickson J. Nursing hostility and job satisfaction as perceived by new graduate nurses: Magnet versus non-magnet hospitals. Universidad de Columbia; 2012. Disponible en: CINAHL Complete
<http://search.ebscohost.com/accedys2.bbt.ull.es/login.aspx?direct=true&db=ccm&AN=109858653&lang=es&site=ehost-live>
23. Smith U. Organizational commitment and job satisfaction: A study of multi-generational nurses in a magnet hospital. Capella University; 2013. Disponible en: CINAHL Complete
<http://search.ebscohost.com/accedys2.bbt.ull.es/login.aspx?direct=true&db=ccm&AN=109860766&lang=es&site=ehost-live>
24. Spotlight on Magnet hospitals. Nursing [serie en internet]. (2008, Marzo); 38(3): 56-R1. Disponible en: CINAHL Complete
<http://search.ebscohost.com/accedys2.bbt.ull.es/login.aspx?direct=true&db=ccm&AN=105908150&lang=es&site=ehost-live>
25. Ditomassi M. Hospitales magnéticos - ¿la experiencia es trasladable al entorno europeo? [Video] Universidad Internacional Menéndez Pelayo (2010, Agosto), [22:09 min.]. Disponible en:
<http://www.somosvaldecilla.com/web/video-formacion-online-valdecilla/hospitales-magneticos-la-experiencia-es-trasladable-al-entorno-europeo.html>
26. Cook A, Hiroz J, Mildon B. Magnet hospitals: characteristics of magnet hospitals fact sheet I of II. Nursing Health Services Research Unit 2006.

Disponibile en: http://tools.hhr-rhs.ca/index.php?option=com_mtree&task=viewlink&link_id=6805&Itemid=109&lang=en

27. American Nurses Credentialing Center. Disponible en: <http://www.nursecredentialing.org/Magnet.aspx>