

Satisfacción Laboral de Enfermeros de un Servicio de Cuidados Intensivos Pediátricos y Neonatales

Job Satisfaction of Nurses of a Pediatric and Neonatal Intensive Care Service

Satisfação no trabalho de enfermeiros de um serviço de terapia intensiva pediátrica e neonatal

Carolina Cañarte Colombo¹

Resumen

Este es un estudio descriptivo transversal, cuyo objetivo es conocer el grado de satisfacción laboral de los enfermeros (licenciados y auxiliares) que trabajan en el CTI pediátrico y neonatal del hospital policial de Montevideo, Uruguay. La recolección de datos se realizó en Octubre de 2016.

Sustentado en la teoría de las necesidades de Herzberg⁽¹⁾, la cual sugiere que la real satisfacción del hombre con su trabajo proviene del hecho de enriquecer su puesto para que de esta manera pueda desarrollar una mayor responsabilidad y experimente a su vez un crecimiento mental y psicológico, se elaboró la presente investigación; teniendo en cuenta que, como trabajadores, los enfermeros se ven continuamente expuestos a diversos factores que atentan contra su salud y contra el mencionado crecimiento y desarrollo.

Para lo cual, a través del uso del cuestionario Font-Roja⁽²⁾ más el agregado de variables sociodemográficas y laborales, se describen las características sociodemográficas y laborales de los funcionarios enfermeros del servicio, se determina su grado de satisfacción y relaciona la satisfacción laboral con las variables sociodemográficas y laborales de estos. Como resultado se observó que esta población comparte similares características con la población de enfermeros del resto del país; que las variables sociodemográficas y laborales estudiadas no guardan relación estadísticamente significativa con el grado de satisfacción laboral; y que el grado o nivel de satisfacción es medianamente satisfactorio, con una media de 82,15 (DE 7,31), en una escala que va del 24 (mínimo grado de satisfacción) al 120 (máximo grado de satisfacción).

Palabras clave:

Salud laboral, satisfacción laboral, estrés laboral, servicios de salud, enfermería.

¹ Magister. Licenciada en Enfermería en CTI Pediátrico y Neonatal del Hospital Policial; Equipo de Punciones de MUCAM. Email: caro_pis@hotmail.com ORCID: 0000-0003-1114-1805

Abstract

This is a cross-sectional descriptive study, whose objective is to know the degree of job satisfaction of nurses (graduates and assistants) who work in the pediatric and neonatal CTI of the police hospital of Montevideo, Uruguay. Data collection was carried out in October 2016.

Based on the Herzberg theory of the needs (1), which suggests that the real satisfaction of man with his work comes from the fact of enriching his position so that in this way he can develop a greater responsibility and in turn experience a mental growth and psychological, the present investigation was elaborated; taking into account that, as workers, nurses are constantly exposed to various factors that threaten their health and against the mentioned growth and development.

For which, through the use of the Font-Roja questionnaire⁽²⁾ plus the addition of sociodemographic and labor variables, the sociodemographic and labor characteristics of the nurses of the service are described, their degree of satisfaction is determined and the work satisfaction is related with the sociodemographic and labor variables of these. As a result, it was observed that this population shares similar characteristics with the population of nurses in the rest of the country; that the sociodemographic and labor variables studied do not have a statistically significant relationship with the degree of job satisfaction; and that the degree or level of satisfaction is moderately satisfactory, with an average of 82.15 (SD 7.31), on a scale ranging from 24 (minimum degree of satisfaction) to 120 (maximum degree of satisfaction).

Keywords:

Occupational health, job satisfaction, occupational stress, health services, nursing.

Resumo

Trata-se de um estudo descritivo transversal, cujo objetivo é conhecer o grau de satisfação no trabalho dos enfermeiros (graduados e auxiliares) que atuam no CTI pediátrico e neonatal do hospital de polícia de Montevideú, Uruguai. A coleta de dados foi realizada em outubro de 2016.

Com base na teoria das necessidades de Herzberg (1), que sugere que a verdadeira satisfação do homem com seu trabalho provém do fato de enriquecer sua posição para que, dessa maneira, ele possa desenvolver uma maior responsabilidade e, por sua vez, experimentar um crescimento mental e psicológica, a presente investigação foi elaborada; levando em consideração que, como trabalhadores, os enfermeiros estão constantemente expostos a vários fatores que ameaçam sua saúde e contra o crescimento e desenvolvimento mencionados.

Para o qual, através do uso do questionário Font-Roja (2) mais a adição de variáveis sociodemográficas e laborais, são descritas as características sociodemográficas e laborais dos enfermeiros do serviço, é determinado seu grau de satisfação e relacionada à satisfação no trabalho com as variáveis sociodemográficas e trabalhistas. Como resultado, observou-se que essa população compartilha características semelhantes às da população de enfermeiros no restante do país; que as variáveis

sociodemográficas e trabalhistas estudadas não possuem relação estatisticamente significativa com o grau de satisfação no trabalho; e que o grau ou nível de satisfação é moderadamente satisfatório, com média de 82,15 (DP 7,31), em uma escala que varia de 24 (grau mínimo de satisfação) a 120 (grau máximo de satisfação).

Palavras-chave:

Saúde ocupacional, satisfação no trabalho, estresse no trabalho, serviços de saúde, enfermagem.

Introducción

A lo largo de la historia el hombre ha necesitado trabajar para alcanzar una vida sana, productiva y feliz; para lo cual ha necesitado utilizar parte de su energía en actividades que modificaran la naturaleza que lo rodea. En esta actividad transformadora llamada trabajo, se ha visto expuesto a innumerables riesgos para la salud y la propia vida.

El interés por el estudio de la Salud Laboral surge durante la década de los años 30', y a lo largo de la historia han sido múltiples los estudios sobre el tema, y en consecuencia ha habido avances y mejoras en lo referente a la salud de los trabajadores. Estos mismos estudios han logrado demostrar que el personal satisfecho trabaja mejor y presenta menos problemas laborales.

En el marco de la salud laboral crece el conocimiento acerca de la satisfacción laboral, de los beneficios de tener trabajadores satisfechos y de lo negativo que puede resultar tener trabajadores insatisfechos, sea por los efectos que esto tiene en su salud como por la calidad de los servicios que estos brinden. Precisamente en enfermería se han descripto diversos factores que inciden en su nivel de satisfacción y por ende en su salud y en la calidad asistencial. De ahí la importancia de estudiar esta temática en el personal de salud más abundante en el mundo.

En el caso de la enfermería, la satisfacción laboral ha sido reportada como un predictor fundamental en relación con diversos problemas que enfrenta dicho colectivo laboral, como lo son: la rotación del personal, absentismo laboral, intención de abandonar su trabajo y el burnout. Por este motivo, la satisfacción laboral en enfermería se considerada actualmente un desafío crítico para las organizaciones de salud. Asimismo, los servicios de terapia intensiva son sectores estresantes; cada día los trabajadores se enfrentan con situaciones críticas, e incluso con la muerte. Avanzar en el conocimiento de la satisfacción laboral en enfermería en general y sobre quienes trabajan en el tercer nivel en lo particular, permitirá emprender acciones tendientes a mejorar la salud de aquellos trabajadores que se encuentran habitualmente expuestos a multiplicidad de factores nocivos; buscando mejorar los índices de certificaciones médicas por estrés laboral, burnout, absentismos, y otras situaciones que podrían estar vinculadas a la falta de satisfacción en el ámbito laboral.

Si bien es un tema muy estudiado en el mundo, y también en Uruguay, son escasas las publicaciones nacionales sobre satisfacción laboral en el ámbito sanitario.

En este estudio se trata de conocer el grado de satisfacción laboral que poseen los enfermeros que trabajan en un centro de terapia intensiva pediátrica y neonatal de un hospital público.

Se planteó como objetivo general conocer el grado de satisfacción laboral de los enfermeros (Licenciados y Auxiliares) que trabajan en el CTI Pediátrico y Neonatal del Hospital Policial de Montevideo, Uruguay. Para lo cual:

- Se describen las características sociodemográficas y laborales de los funcionarios enfermeros del servicio (Licenciados y Auxiliares); y
- Se relaciona la satisfacción laboral con las variables sociodemográficas y laborales del personal sanitario, en el período considerado.

Como resultados, se observó que la población estudiada comparte similares características sociodemográficas con la población de enfermeros del resto del país, según el Censo Nacional de Enfermería realizado en 2013⁽³⁾; en cuanto a edad, sexo, estado civil y dotación de Licenciados/Auxiliares de Enfermería.

Se observó que lo que reporta mayor nivel de satisfacción, en la población estudiada, es la creencia de cada trabajador acerca de que su propia preparación profesional coincide con lo que su puesto de trabajo le demanda; la satisfacción provocada por las relaciones con sus compañeros de trabajo, y la satisfacción que experimentan condicionada por su puesto de trabajo.

Por otra parte, los menores niveles de satisfacción se relacionan con el grado en que se le reconoce al individuo un estatus concreto, tanto a nivel retributivo, como a nivel de independencia en la organización y desempeño del puesto de trabajo; y el grado de tensión que el ejercicio de su profesión le acarrea al individuo y que se

refleja sobre todo en el cansancio que experimenta, la responsabilidad percibida y el estrés laboral.

La media de Satisfacción Laboral de los enfermeros del Servicio de Cuidados Intensivos del Hospital Policial es de 82,15 (DE=7,31), en una escala de 24 a 120 (siendo el 24 el menor grado de satisfacción posible y 120 el mayor grado de satisfacción posible). Esto muestra un nivel de satisfacción general apenas suficiente (o apenas satisfactorio).

Metodología

Se realizó un estudio descriptivo, transversal, en el que se pretendió conocer el grado de satisfacción laboral de los enfermeros que trabajan en un centro de terapia intensiva pediátrica y neonatal y establecer si existe relación con las características sociodemográficas de éstos.

Para ello se aplicó un cuestionario que mide, por un lado, 24 ítems relacionados con la satisfacción laboral (Font-Roja), y por otro, 4 preguntas sobre datos sociodemográficos más 2 sobre el lugar de trabajo.

El cuestionario Font-Roja mide 9 factores de satisfacción laboral (a través de 24 ítems):

Factor 1- Satisfacción por el trabajo, entendido como el grado de satisfacción que experimenta el individuo condicionado por su puesto de trabajo; el cual se mide a través de los ítems n.º 7, 10,11, 16.

Factor 2- Tensión en el trabajo, entendido como el grado de tensión que el ejercicio de su profesión le acarrea al individuo y que se refleja sobre todo en el cansancio que experimenta, la responsabilidad percibida y el estrés laboral. Medido a través de los ítems n.º 2, 3, 4, 5, y 6.

Factor 3- Competencia profesional, entendido como el grado en que el trabajador cree que su

preparación profesional coincide con lo que su puesto de trabajo le demanda. Medido a través de los ítems n.º 22,23 y 24.

Factor 4- Presión en el trabajo, entendido como el grado en que el individuo percibe una carga de trabajo para sí mismo. Medido a través de los ítems n.º 18 y 20.

Factor 5- Promoción profesional, entendido como el grado en que el individuo cree que puede mejorar, tanto a nivel profesional, como a nivel de reconocimiento por su trabajo. Medido a través de los ítems n.º 9, 12 y 17.

Factor 6- Relación interpersonal con sus jefes, entendido como el grado en que el individuo considera que sabe lo que se espera de él por parte de sus jefes/as. Medido a través de los ítems n.º 13 y 19.

Factor 7- Relación interpersonal con los compañeros, entendido como el grado de satisfacción que provocan las relaciones con los compañeros de trabajo. Medido a través del ítem n.º 14.

Factor 8- Características extrínsecas de estatus, entendidas como el grado en que se le reconoce al individuo un estatus concreto, tanto a nivel retributivo, como a nivel de independencia en la organización y desempeño del puesto de trabajo. Medido a través de los ítems n.º 8 y 15.

Factor 9- Monotonía laboral, entendida como el grado en que afectan al individuo la rutina de las relaciones con los compañeros y la escasa variedad del trabajo. Se mide a través de los ítems n.º 1 y 21.

Cada uno de los ítems o pregunta se valora con una escala de Likert del 1 al 5, correspondiendo el 1 al menor grado de satisfacción y el 5 al mayor grado de satisfacción.

Debido a las variantes gramaticales del idioma y a la forma de redacción, las preguntas número 5, 6, 12, 13, 14, 15, 16, 17 y 19 se puntúan al inverso.

Se realizaron un total de 55 encuestas en una población de 67 funcionarios, alcanzando así 82,1 % de éstos. El restante 17,9 % de los funcionarios que no participaron, se encontraban de licencia (9 % de licencia anual reglamentaria, 5,9 % con licencia por enfermedad y 3 % con licencia maternal). Este proceso se realizó en el mes de Octubre de 2016.

Los datos recogidos fueron analizados utilizando el programa estadístico PSPP, software de uso libre.

Para conocer el grado de satisfacción, se realizó, primeramente, un análisis univariado sobre los 24 ítems del Font-Roja, seguido del análisis univariado de los 9 factores estudiados mediante el mencionado cuestionario.

Luego se realizó un análisis bivariado, para conocer el grado de asociación de las variables sociodemográficas con el grado de satisfacción laboral (global y de cada factor), aplicando el test ANOVA.

Resultados

Se realizaron un total de 55 encuestas, alcanzando de esta manera al 82,1 % del universo estudiado.

En cuanto a las características sociodemográficas y laborales de los participantes, se observa que, la mayoría son adultos medios y/o maduros de entre 40 y 59 años (60 %), seguidos de adultos jóvenes de entre 20 y 39 años (33 %) y adultos mayores de 60 años (7 %). La mayoría son mujeres, las cuales representan el 80 % del total. En cuanto al Estado civil se observa que la mayoría vive en pareja (sea casado o en unión

libre), alcanzando el 56,36 %. En cuanto a la formación y funciones, se observa que el 73 % son Auxiliares y 27 % Licenciados en Enfermería. El 94,5 % se desempeña en el área asistencial, mientras que el 3,6 realiza tareas administrativas y el 1,8 % se desempeña en el área gerencial. Observando el turno de trabajo, se destaca que el 43,64 % no trabaja en turno fijo, sino que cambia frecuentemente de horario. Respecto a la antigüedad de trabajo, se observó que más de la mitad (52,73 %) tiene más de 20 años de trabajo en cuidados intensivos, 14,5 % entre 10 y 20 años y 24 % menos de 10 años.

Como se mencionó anteriormente, el cuestionario Font Roja mide (a través de 24 ítems) nueve factores de satisfacción. Considerando dichos Factores, utilizando una escala de Likert (donde 1 es la mínima satisfacción y 5 es la máxima satisfacción), se observa el siguiente comportamiento: Factor 1: $p=3,73$; Factor 2: $p=2,93$; Factor 3: $p=4,10$; Factor 4: $p=3,69$; Factor 5: $p=3,17$; Factor 6: $p=3,51$; Factor 7: $p=3,93$; Factor 8: $p=2,88$; Factor 9: $p=3,38$.

En otras palabras, lo que reporta mayor nivel de satisfacción en la población estudiada es la creencia de cada trabajador acerca de que su preparación profesional coincide con lo que su puesto de trabajo le demanda; la satisfacción provocada por las relaciones con sus compañeros de trabajo; la satisfacción que experimentan condicionada por su puesto de trabajo; y la creencia de que su preparación profesional coincide con lo que su puesto de trabajo le demanda.

Por otra parte, los menores niveles de satisfacción se relacionan con el grado en que se le reconoce al individuo un estatus concreto, tanto a nivel retributivo, como a nivel de independencia en la organización y desempeño del puesto

de trabajo; y el grado de tensión que el ejercicio de su profesión le acarrea al individuo y que se refleja sobre todo en el cansancio que experimenta, la responsabilidad percibida y el estrés laboral.

Luego de conocer el grado de satisfacción de cada factor o dimensión, se calculó la satisfacción global para cada participante, a través de suma aritmética de cada ítem del Font-Roja, para luego calcular el valor de la satisfacción laboral media. Dando como resultado una media de Satisfacción Laboral de 82,15 (DE: 7,31), en una escala de 24 a 120 (siendo el 24 el menor grado de satisfacción posible y 120 el mayor grado de satisfacción posible).

Discusión

La población estudiada comparte similares características sociodemográficas con la población de enfermeros del resto del país, según el Censo Nacional de Enfermería realizado en 2013 y la Encuesta Nacional de Enfermería 2014 (3).

Se presenta como una población mayoritariamente femenina (8 de cada 10 son mujeres), similar a lo que sucede en el resto del país, según la Encuesta Nacional de Enfermería, donde la población femenina representa el 83 % (Nuñez, S., Benia, W. 2015).

La edad promedio es de 44 años (edad adulta madura), mayor a la edad promedio nacional, que se sitúa, según el Censo Nacional de Enfermería 2013, en 39,7 años (3).

La distribución de Auxiliares y Licenciados es de aproximadamente 3 a 1, tal como sucede en el resto del territorio nacional.

Respecto del estado civil, existen algunas diferencias de distribución si comparamos con la

Encuesta Nacional de enfermería 2014⁽³⁾; pero a grandes rasgos, el comportamiento es similar. La población estudiada posee un mayor porcentaje de personas que viven en pareja (sumando uniones libres y casados) alcanzando un 56,36 %, en contraposición con solteros, viudos y divorciados.

En cuanto a los horarios de trabajo, es de destacar que un gran número de enfermeros tienen rotación de turnos en forma constante, un factor negativo para la satisfacción laboral y un generador de estrés.

Considerando los años de trabajo, es importante resaltar que más de la mitad (52,73 %) tiene una antigüedad mayor a los 20 años, y un 18,18 % tiene 30 años de trabajo o más en cuidados intensivos.

Tal como se plantea en los objetivos de esta investigación, se realizó un análisis bivariado, tratando de establecer si existe relación estadísticamente significativa entre los factores que determinan la satisfacción laboral y las variables sociodemográficas de la población estudiada; a través de la aplicación del Análisis de la Varianza (test de ANOVA).

Se observa que existe relación estadísticamente significativa (con valores de $p \leq 0,05$) entre la edad y los factores de satisfacción laboral 3 (Competencia profesional), 4 (Presión por el trabajo) y 9 (Monotonía laboral). En otras palabras, existe una fuerte relación entre la edad de los funcionarios y estos tres factores mencionados. Dentro de estos rangos etarios, el de 60 años o más es el que registra menores niveles de satisfacción en cuanto a la Competencia profesional, la presión en el trabajo y Monotonía, con medias menores a las de la población en general.

No existe relación estadísticamente significativa entre la edad y los Factores 1, 2, 5, 6, 7 y 8 de satisfacción laboral.

Se observó que la mayoría de los factores de Satisfacción laboral no guardan relación estadísticamente significativa con respecto al sexo de los participantes.

Solo se registra un valor $p \leq 0,05$; con el Factor 4 (Presión en el trabajo), donde $p = 0,028$ con una asociación de $F = 5,13$. Aquí se observa que los hombres presentan menor nivel de satisfacción que las mujeres respecto de la Presión en el trabajo.

Con respecto al Estado Civil, no se registró ningún valor de $p \leq 0,05$; es decir, no existe relación estadísticamente significativa. No hay asociación entre ninguno de los factores de Satisfacción laboral y el Estado civil de los participantes.

Respecto de la Profesión, o disciplina en la que se tituló o certificó, podemos observar que en la mayoría de los Factores (1, 2, 3, 5, 6, 7 y 8) no existe asociación estadísticamente significativa. Los Factores que presentan un $p \leq 0,05$ son el 4 (Presión en el trabajo) y el 9 (Monotonía).

Respecto del turno de trabajo, la mayoría de los Factores no guardan relación estadísticamente significativa. Solamente el Factor 5 (Promoción profesional) guarda relación estadísticamente significativa, con $p = 0,031$ y $F = 2,90$.

Para el caso del área de trabajo, se destaca que solo un Factor guarda relación estadísticamente significativa, Presión por el trabajo, la cual tiene una fuerte asociación, con $F = 6,38$ y $p = 0,003$.

Respecto de la Antigüedad laboral, ninguno de los Factores guarda relación o asociación estadísticamente significativa.

En resumen, solo algunos factores determinantes de la satisfacción laboral guardan relación significativa con alguna de las características sociodemográficas y laborales, tal como se mencionó.

La Edad es la variable sociodemográfica con más Factores de Satisfacción Laboral estadísticamente asociados (3 de 9); mientras que el Factor 4 (Presión en el trabajo) es el que se asocia con mayor número de variables sociodemográficas y laborales (4 de 7).

Finalmente se realizó un análisis bivariado, cruzando la variable de Satisfacción laboral global y las variables sociodemográficas y laborales.

Se determinó que la satisfacción laboral no guarda relación estadísticamente significativa con las variables sociodemográficas y laborales estudiadas, dados por valores de $p \geq 0,05$.

Conclusiones

A través de este estudio se logró conocer el grado de satisfacción laboral de los enfermeros (Licenciados y Auxiliares) que trabajan en el CTI Pediátrico y Neonatal del Hospital Policial de Montevideo, Uruguay. Se pudo describir las características sociodemográficas y laborales de los funcionarios enfermeros del servicio (Licenciados y Auxiliares); y se relacionó la satisfacción laboral con las variables sociodemográficas y laborales del personal sanitario.

Dicha población comparte similares características sociodemográficas con la población de enfermeros del resto del país, según el Censo Nacional de Enfermería realizado en 2013 (Nuñez, S., Benia, W. 2015); presentándose como una población mayoritariamente femenina, con una media de edad de 44 años (edad adulta madura); donde la distribución de Auxiliares y Licenciados es de aproximadamente 3 a 1; en la que un mayor porcentaje de personas que viven en pareja (sumando uniones libres y casados) alcanzando un 56,36 %, en contraposición con solteros, viudos y divorciados; con horarios de

trabajo, mayormente rotativos; y con más de la mitad de funcionarios (52,73 %) con una antigüedad mayor a los 20 años, existiendo un 18,18 % con 30 años de trabajo, o más, en cuidados intensivos.

Se aplicó el cuestionario Font-Roja, mediante el cual se conoció el comportamiento de cada ítem que compone la Satisfacción Laboral Global para cada participante, necesario para determinar la Media de Satisfacción Laboral.

Se observó que lo que reporta mayor nivel de satisfacción en la población estudiada es la creencia de cada trabajador acerca de que su preparación profesional coincide con lo que su puesto de trabajo le demanda; la satisfacción provocada por las relaciones con sus compañeros de trabajo; la satisfacción que experimentan condicionada por su puesto de trabajo; y la creencia de que su preparación profesional coincide con lo que su puesto de trabajo le demanda.

Por otra parte, los menores niveles de satisfacción se relacionan con el grado en que se le reconoce al individuo un estatus concreto, tanto a nivel retributivo, como a nivel de independencia en la organización y desempeño del puesto de trabajo; y el grado de tensión que el ejercicio de su profesión le acarrea al individuo y que se refleja sobre todo en el cansancio que experimenta, la responsabilidad percibida y el estrés laboral.

La media de Satisfacción Laboral de los enfermeros del Servicio de Cuidados Intensivos del Hospital Policial es de 82,15 (DE=7,31), en una escala de 24 a 120 (siendo el 24 el menor grado de satisfacción posible y 120 el mayor grado de satisfacción posible). Esto muestra un nivel de satisfacción general apenas suficiente o apenas satisfactorio. No obstante, no existen personas

totalmente insatisfechas así como tampoco personas totalmente satisfechas.

Se logró demostrar que estas características sociodemográficas y laborales no guardan relación estadísticamente significativa en relación al grado de satisfacción laboral ni tampoco con los factores que la componen o determinan.

Asimismo, se demostró que alguno de los Factores determinantes de la satisfacción laboral sí guardan relación estadísticamente significativa con algunas de las características sociodemográficas y laborales.

Se buscó conocer si existía asociación entre la satisfacción laboral global y las variables sociodemográficas y laborales, para lo cual se calculó la satisfacción global de cada participante, a través de la suma aritmética de los 24 ítems que la componen, para luego calcular la Satisfacción Laboral Media y cruzarla, a través del test ANOVA, con las variables sociodemográficas. De esta manera se demostró que no existe asociación entre la Satisfacción Laboral y las variables sociodemográficas estudiadas en esta población.

Esto sugiere la necesidad de profundizar en el estudio de los aspectos menos satisfechos y explorar otros factores sociodemográficos y laborales que puedan estar asociados al grado de satisfacción, para poder actuar en beneficio de la salud de los trabajadores.

Recomendaciones

El estudio de la satisfacción laboral es de gran importancia; conocer los factores que la determinan será de gran utilidad para disminuir la rotación del personal, el absentismo laboral, las intenciones de abandono del trabajo y el burnout; lo cual supone actualmente un desafío crítico para las organizaciones de salud.

Por lo que, replicar estudios como éste, será de gran utilidad, para atender al grupo de trabajadores más grande dentro del ámbito de la salud.

Para el caso de la población estudiada, será importante trabajar sobre el grado en que se le reconoce al individuo un estatus concreto, tanto a nivel retributivo (aumentos de salario o medidas compensatorias), como a nivel de independencia en la organización y desempeño del puesto de trabajo (lo que se puede realizar a través la confianza, uso de instrumentos que unifiquen criterios y permitan la autoevaluación, promoviendo en los mandos medios características de líder resonante); disminuir el grado de tensión en el ejercicio de la profesión de los trabajadores (realizando actividades que incluyan la presencia de un psicoterapeuta, promoviendo discusiones de casos, pausas activas, entre otras), de forma que se reduzca o mitigue el cansancio que experimentan, la responsabilidad percibida y el estrés laboral.

Referencias

1. Herzberg, Frederick; Mausner, Bernard; Snyderman, Barbara B. *The Motivation to Work* (2nd ed.). New York: John Wiley and Sons. 1959.
2. Aranaz J, Mira J. El cuestionario Font Roja. Un instrumento de medida de la satisfacción en el medio hospitalario. España: *Todo Hosp* 1988; 52: 63-66
3. Nuñez, S., Benia, W. *Enfermería en el Uruguay*. Montevideo: OPS. 2015