

CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN HEMODIÁLISIS

PALOMA BARRIOS RODRÍGUEZ MARÍA VILA PÉREZ DIEGO PÉREZ ASENSIO INMACULADA GIL BARRERA MÓNICA RAMÍREZ RUIZ TERESA SOTO PICA

-----**HOSPITAL SAS DE JEREZ y HOSPITAL UNIVERSITARIO PUERTA DEL MAR. CÁDIZ**

INTRODUCCIÓN:

Hoy en día, se considera que el grado de calidad de los servicios sanitarios que se ofrecen en un sistema de salud está relacionado con el grado de satisfacción de sus profesionales. Así, la satisfacción laboral es uno de los principales objetivos de estudio dentro de las organizaciones sanitarias. Se puede definir la satisfacción laboral como “un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto así como de la respuesta afectiva de una persona a su propio trabajo”. La pregunta que nos hemos realizado en el trabajo que nos ocupa es la siguiente ¿Cuál es la calidad de vida profesional de los enfermeros que desempeña su labor asistencial en las unidades de hemodiálisis del Hospital Puerta del Mar (Cádiz) y Hospital de Jerez?.

OBJETIVO:

Medir la calidad de vida profesional de los enfermeros en las unidades de hemodiálisis.

MATERIAL Y MÉTODOS:

Estudio descriptivo transversal realizado en el H. de Jerez y H. Puerta del Mar (Cádiz) durante los meses de Febrero, Marzo y Abril del 2009. La población diana a estudio es de 40 enfermeros que trabajan en las unidades de hemodiálisis de los dos hospitales nombrados anteriormente, sea cual sea su vínculo laboral. Utilizamos un cuestionario que ha sido validado y utilizado en Atención Primaria por varios autores en diversos estudios previos, el CVP-35, que realiza una medida multidimensional de la calidad de vida profesional. Dicho cuestionario consta de 35 ítems. Cada ítem tiene una escala de valoración cuantitativa de 1 a 10, los cuales se agrupan en 3 dimensiones: apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca. Además consta de un ítem que mide la calidad de vida profesional global percibida. El cuestionario se realizó de forma anónima y acompañado de una carta de presentación. Para el análisis de los resultados utilizamos el programa estadístico SPSS 11.5 para Windows.

RESULTADOS:

Se obtiene una tasa de respuesta alta (87,5%). Se entregan personalmente 40 cuestionarios, 26 de los cuales en H. de Jerez y 14 en el H. Pta. del Mar. El 45,71% de los encuestados está comprendido en el grupo de edad de 41-50 años y el 65,7% son mujeres. Tras la valoración de la Calidad de Vida Profesional (CVP) percibida se obtiene una media de 5,60 (IC 4,84-6,36). En relación con las tres dimensiones, la media más alta se encuentra en la “motivación intrínseca” con 8,03 (IC 7,35- 8,70); la “demanda de trabajo” con una media de 6,15 (IC 5,41- 6,89); siendo la dimensión con la media más baja el “apoyo directivo” con 4,89 (IC 4,11- 5,67). Si analizamos los ítems de manera individual observamos que los 6 que alcanzan una media más alta son: “apoyo de mi familia” (8,77) (IC 8,18- 9,36), “carga de responsabilidad” 8,14 (IC 7,60 – 8,63), “estoy capacitado para hacer mi trabajo actual” (8,97) (IC 8,63 - 9,37), “mi trabajo es importante para la vida de otras personas (9,35) (IC 9,02- 9,73), “lo que tengo que hacer queda claro” (8,00) (IC 7,48- 8,46), “me siento orgulloso de mi trabajo” (8,25) (IC 7,58- 8,84). En contraposición los 3 menos valorados son: “apoyo de mis jefes” (3,54) (IC 2,60- 4,68), “recibo información de los resultados de mi trabajo” (3,70) (IC 2,77- 4,31), “mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto” (3,42) (IC 2,63- 3,90). Los intervalos de confianza se realizan al 95%.

CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN:

No se encuentra relación entre la calidad de vida profesional y las variables socio-demográficas y laborales, si bien, se aprecia una clara diferencia entre los hospitales estudiados. En el H. de Jerez se percibe un mayor apoyo de los compañeros y menos conflictos con los mismos en relación con H. Pta. del Mar. En ambos hospitales, pese al escaso apoyo emocional por parte del equipo directivo, los profesionales perciben su CVP como aceptable, no afectando a la motivación o a la capacitación. Se observa también que los profesionales que trabajan en esta unidad saben lo que tienen que hacer, están preparados para ello y reconocen su gran responsabilidad; se encuentran poco satisfechos con el sueldo que reciben y necesitan tanto el reconocimiento de su esfuerzo como información de los resultados de su trabajo. El cuestionario utilizado solo es válido para medir percepciones. Creemos que los resultados obtenidos pueden ayudar a conocer la situación en la que se encuentran estos profesionales y ser un buen punto de partida para tomar medidas encaminadas a mejorar la calidad de vida profesional, que prevengan el agotamiento profesional y por consiguiente mejoren la calidad de la asistencia a los pacientes.

BIBLIOGRAFÍA:

- 1.-Fernández Araque, Am; Santa Clotilde Jiménez, E; Casado del Olmo, MI. Calidad de vida profesional de los profesionales de enfermería en atención primaria de Soria. Biblioteca Lascasas, 2007; 3 (1).
- 2.-Cabezas, C. La calidad de vida de los profesionales. FMC. 2000;7 (Supl 7):53-68.
- 3.-Martín J et al. Características métricas del Cuestionario Calidad de vida Profesional (CVP-35). Gac Sanit.2004;18(2):129-36.

