

## Premio Bieffe Medital a Jóvenes Investigadores en Enfermería Nefrológica

# Entorno clínico de la enfermera de hemodiálisis en la provincia de Cádiz

Natalia García Palacios\*  
Rosario García Palacios\*\*  
María Vila Pérez\*  
Patricia Torres Ramírez\*\*\*  
María del Mar Moreno Álvarez\*\*\*\*

\*Centro Periférico de Diálisis CILU S.A.  
Jerez de la Frontera (Cádiz)  
\*\*Hospital Universitario Puerto Real (Cádiz)  
\*\*\*Centro Satélite de Diálisis Baxter. Cádiz  
\*\*\*\*Hospital de Jerez de la Frontera (Cádiz)

### RESUMEN

A raíz de las investigaciones realizadas por la American Academy of Nurses sobre los denominados Hospitales Magnéticos (concepto introducido por L. Aiken), se puede afirmar que estos hospitales se caracterizan por: fomentar y permitir la autonomía profesional, el control sobre la práctica, tener una mejor relación con otros profesionales, y retener a enfermeras cualificadas que sean capaces de ejercer su juicio profesional en nombre de los pacientes. Los hospitales en los que existe una mayor satisfacción laboral de las enfermeras, presentan unos mejores resultados finales de los pacientes.

El objetivo del presente estudio consiste en: determinar el grado de acuerdo de las enfermeras de hemodiálisis de la provincia de Cádiz con los atributos del entorno de la práctica enfermera (autonomía, relaciones enfermera médico, control sobre la propia práctica y apoyo de la organización).

Se ha realizado un estudio de tipo cualitativo, descriptivo y multicéntrico dirigido a todos los profesionales enfermeros de la hemodiálisis de Cádiz. Los resultados obtenidos reflejan que la percepción que tienen las enfermeras de hemodiálisis de la provincia de Cádiz se alejan de los encontrados en otros estudios.

Por todo ello proponemos el hospital magnético como instrumento para incentivar el desarrollo profesional y el entorno de trabajo.

#### Correspondencia:

Rosario García Palacios  
Hospital Universitario Puerto Real  
Carretera Nacional 4, Km 665  
11510 Puerto Real (Cádiz)

PALABRAS CLAVE: HOSPITALES MAGNÉTICOS  
PRÁCTICA ENFERMERA  
HEMODIÁLISIS

### CLINICAL FRAMEWORK FOR NURSING IN THE DISTRICT OF CADIZ

Based on the research done by the American Academy of Nurses on the so-called "Magnetic Hospitals" (concept introduced by L Aiken) we can establish that those hospitals are characterized by supporting professional autonomy, control on the practise mechanisms, a better relationship with other professionals, and keeping qualified nurses. Those hospitals where nurses feel more satisfied show better results with their patients.

The aim of this work was to study the degree of satisfaction of nurses in Cadiz with their framework (including autonomy, relationship with doctors, control over their own practise, and support by the organizations). We have performed a qualitative, descriptive, multicentric study addressed to all nurses of haemodialysis in the District of Cadiz. The results show that the perception of these professionals is different from other studies.

Therefore, we propose the magnetic hospital as an instrument to support the professional development and the work framework.

KEY WORDS: MAGNETIC HOSPITALS  
HAEMODIALYSIS  
NURSING PRACTISE

## INTRODUCCIÓN

Numerosos estudios demuestran que la gran mayoría de las enfermeras que trabajan en hospitales, no se encuentran demasiado satisfechas en su entorno laboral. Las enfermeras piensan que tienen un escaso control sobre su entorno laboral y sienten que no son valoradas por el trabajo que realizan, según algunos estudios publicados en EEUU. En ese país a los hospitales que no generan estos sentimientos en las enfermeras los han denominado "hospitales magnéticos" y una de sus cualidades fundamentales es la prioridad que confieren a Enfermería.

Los Hospitales Magnéticos se caracterizan por tener una estructura horizontal, con poco personal supervisor, dando a los profesionales enfermeros mayor autonomía, control sobre la práctica y satisfacción laboral. En ellos se da una buena comunicación entre enfermeras y médicos, es decir, consideran a la enfermera como el eje fundamental del cuidado hospitalario, lo que garantiza la calidad de los cuidados y una mejora en los resultados de los pacientes.

Tras el análisis de estos estudios nos planteamos una pregunta: queremos conocer si este problema tiene lugar también en el campo de la diálisis, centrándonos en la provincia de Cádiz. Por tanto vamos a estudiar la percepción de las condiciones laborales de las enfermeras en las Unidades de Hemodiálisis. Estimamos que es importante su análisis porque nos va a permitir valorar el entorno clínico de las enfermeras de hemodiálisis en la provincia donde se va a desarrollar el estudio.

Nuestro objetivo consiste en determinar el grado de acuerdo de las enfermeras de hemodiálisis de la provincia de Cádiz, con los atributos del entorno de la práctica enfermera (autonomía, relaciones enfermera médico, control sobre la propia práctica y apoyo de la organización).

## MATERIAL Y MÉTODO

Presentamos un estudio de tipo cualitativo, descriptivo, transversal y multicéntrico, cuya población abarcó a todos los profesionales enfermeros (87 enfermeros/as) de los centros de diálisis de la provincia de Cádiz, y que desempeñan su actividad en unidades de hemodiálisis. Se llevó a cabo durante febrero y marzo del 2003.

En un principio, se contactó con la supervisión de cada una de las unidades, explicándole el motivo de nuestro

estudio de investigación, para obtener así su autorización y colaboración en la recogida de todas las encuestas que iban a serles remitidas.

El envío constaba en primer lugar de una carta de presentación donde se mostraba el objetivo del estudio, y de un cuestionario validado. Incidimos en el carácter anónimo e individual de la encuesta, comprometiéndonos a informarles de los resultados obtenidos.

El cuestionario utilizado fue el NWI R (Nursing Work Index Revise, traducido por JM Morales Asencio, instrumento validado en los Estados Unidos para medir los atributos que caracterizan el entorno de la práctica enfermera. Consta de 56 ítems y cuatro variables que muestran el grado en que están presentes en el entorno laboral, dichas variables son:

- Completamente de acuerdo (Puntuación: 1)
- De acuerdo en parte (Puntuación: 2)
- Discrepo ligeramente (Puntuación: 3)
- Totalmente en desacuerdo (Puntuación: 4)

A su vez presenta una serie de subescalas que reflejan los atributos claves para analizar la práctica enfermera:

- Autonomía
- Control sobre la práctica
- Relación enfermera-médico
- Apoyo de la organización

Para el análisis de los datos estadísticos se hizo uso del programa informático SPSS 10.0 para Windows.

## RESULTADOS

De las 87 encuestas entregadas obtuvimos 73, lo que supone un porcentaje de un 84% de respuesta. El perfil enfermero que hemos obtenido es el siguiente:

- Edad
  - 21-30 años: 27,4 %
  - 31-40 años: 30,1%
  - 41-50 años: 28,8 %
  - > 50 años: 6,8 %
- Sexo: 30,1% hombres y 65,8% mujeres
- Tiempo trabajado: 10,6 años de media
- Formación postgrado (últimos dos años): 2,4 cursos de media

Los datos obtenidos en relación a los parámetros analizados (autonomía, control sobre la práctica, apoyo a la organización y relación enfermera-médico) de la encuesta se reflejan en la tabla 1.

	Autonomía	Control práctica	Organización	Relaciones
N	73	73	73	73
Media	2,25	2,27	2,28	2,51
Mediana	2,25	2,27	2,28	2,66
Moda	2,40	2,14	2,10	2,00
D. Típica	0,79	0,66	0,66	0,84
Varianza	0,63	0,44	0,43	0,70
Rango	3,00	2,86	3,00	3,00
Mínimo	1,00	1,14	1,00	1,00
Máximo	4,00	4,00	4,00	4,00

Tabla 1. Resultados de los parámetros.

Con respecto a la autonomía profesional, cabe destacar que la mayoría de los enfermeros del estudio (55) opinan que tienen una percepción media del grado de autonomía en las Unidades donde realizan su trabajo.

Referente al control sobre la práctica enfermera, el 75% se declinan hacia discrepo ligeramente (puntuación 3).

En cuanto al apoyo de la organización el 75% de los profesionales se acercan más al grado de acuerdo de: discrepan ligeramente (puntuación 3).

La relación enfermera-médico tal como observamos en la tabla vemos que el 75% de los enfermeros encuestados se declinan hacia la puntuación 3, o sea discrepan ligeramente que existan buenas relaciones de trabajo médico-enfermera en su entorno.

Haciendo alusión a las variables anteriormente descritas, las podemos analizar según la edad, sexo y antigüedad en el trabajo.

Cabe destacar en cuanto a la percepción de los encuestados referente a las relaciones enfermera-médico, lo siguiente:

- En el grupo de edad comprendido entre los 41-50 años (tabla 2) se aprecia diferencia significativa, si lo comparamos con el grupo de edad de 21-30 años.
- Con referencia a los años de antigüedad, se observan diferencias en los grupos de más de 10 años y menos de 1 año de antigüedad (tabla 3).
- Con relación a la variable sexo, la percepción de los hombres difiere con respecto a la observada en el grupo de mujeres (tabla 4).

En cuanto al resto de las variables, no se observan datos significativos.

EDAD		Autonomía	Control practica	Organización	Relaciones
<b>21-30 años</b>	<b>Media</b>	2,11	2,26	2,08	2,10
	<b>N</b>	20	20	20	20
	<b>Desv. típ.</b>	0,74	0,78	0,69	0,76
	<b>% del total de N</b>	29,4%	29,4%	29,4%	29,4%
<b>31-40 años</b>	<b>Media</b>	2,15	2,28	2,28	2,60
	<b>N</b>	22	22	22	22
	<b>Desv. típ.</b>	0,79	0,63	0,62	0,85
	<b>% del total de N</b>	32,4%	32,4%	32,4%	32,4%
<b>41-50 años</b>	<b>Media</b>	2,45	2,33	2,45	2,93
	<b>N</b>	21	21	21	21
	<b>Desv. típ.</b>	0,83	0,63	0,66	0,77
	<b>% del total de N</b>	30,9%	30,9%	30,9%	30,9%
<b>&gt;50 años</b>	<b>Media</b>	1,76	2,11	2,08	2,20
	<b>N</b>	5	5	5	5
	<b>Desv. típ.</b>	0,65	0,27	0,41	0,69
	<b>% del total de N</b>	7,4%	7,4%	7,4%	7,4%
<b>Total</b>	<b>Media</b>	2,20	2,28	2,26	2,52
	<b>N</b>	68	68	68	68
	<b>Desv. típ.</b>	0,79	0,65	0,64	0,84
	<b>% del total de N</b>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabla 2. Percepción respecto a grupos de edad.

		Autonomía	Control practica	Organización	Relaciones
<b>&gt;10 años</b>	<b>Media</b>	2,26	2,24	2,32	2,70
	<b>N</b>	46	46	46	46
	<b>Desv. típ.</b>	0,83	0,61	0,64	0,82
	<b>% del total de N</b>	66,7%	66,7%	66,7%	66,7%
<b>5 - 10 años</b>	<b>Media</b>	2,02	2,17	2,09	2,07
	<b>N</b>	14	14	14	14
	<b>Desv. típ.</b>	0,67	0,67	0,56	0,50
	<b>% del total de N</b>	20,3%	20,3%	20,3%	20,3%
<b>4 - 1 año</b>	<b>Media</b>	2,41	2,63	2,42	2,57
	<b>N</b>	7	7	7	7
	<b>Desv. típ.</b>	0,92	0,84	0,78	1,01
	<b>% del total de N</b>	0,1%	10,1%	10,1%	10,1%
<b>&lt; 1 año</b>	<b>Media</b>	2,32	2,63	1,95	1,50
	<b>N</b>	2	2	2	2
	<b>Desv. típ.</b>	0,10	0,51	0,91	0,70
	<b>% del total de N</b>	2,9%	2,9%	2,9%	2,9%
<b>Total</b>	<b>Media</b>	2,23	2,28	2,27	2,52
	<b>N</b>	69	69	69	69
	<b>Desv. típ.</b>	0,80	0,65	0,64	0,82
	<b>% del total de N</b>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabla 3. Percepción respecto a la antigüedad en el hospital.

SEXO		Autonomía	Control practica	Organización	Relaciones
<b>Hombre</b>	<b>Media</b>	2,13	2,25	2,33	2,80
	<b>N</b>	22	22	22	22
	<b>Desv. típ.</b>	0,79	0,65	0,65	0,96
	<b>% del total de N</b>	31,4%	31,4%	31,4%	31,4%
<b>Mujer</b>	<b>Media</b>	2,25	2,27	2,21	2,36
	<b>N</b>	48	48	48	48
	<b>Desv. típ.</b>	0,78	0,66	0,63	0,76
	<b>% del total de N</b>	68,6%	68,6%	68,6%	68,6%
<b>Total</b>	<b>Media</b>	2,21	2,26	2,25	2,50
	<b>N</b>	70	70	70	70
	<b>Desv. típ.</b>	0,78	0,65	0,64	0,84
	<b>% del total de N</b>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabla 4. Percepción respecto al sexo.

## DISCUSIÓN

Los resultados de nuestro estudio demuestran que la mayor parte de los profesionales enfermeros que desempeñan su trabajo en las unidades de hemodiálisis de la provincia gaditana, se sienten con poca autonomía y control sobre la práctica, a su vez mantienen unas relaciones con el personal médico que se alejan de las encontradas en otros estudios de investigación. Si tomamos como referencia los resultados de otros estudios, este hecho podría afectar al entorno laboral y al cuidado óptimo de los pacientes con insuficiencia renal.

En el estudio, se observa que el grupo de edad comprendido entre los 21-30 años y el de menos de un año de experiencia profesional tienen mejores relaciones con los médicos.

Cabe destacar como dato relevante del presente estudio la escasez de cursos postgrado realizados por los enfermeros en el período de dos años. Esto nos induce a pensar que no existen motivaciones por progresar profesionalmente, ni tampoco gratificaciones hacia los profesionales por un mayor rendimiento laboral.

También podríamos deducir una existencia de falta de decisión de los enfermeros referente a la política interna del centro, lo que dificulta la creatividad e innovación, y en consecuencia la satisfacción en el trabajo.

Analizando lo anteriormente expuesto, observamos que las características de los centros de hemodiálisis, en relación al entorno laboral, quedan distanciadas si las comparamos con los ideológicos atributos de los llamados "hospitales magnéticos". Existe una diferencia significativa en cuanto a la autonomía, relación médico-enfermera y desarrollo profesional. En estos hospitales la autonomía es la clave para el éxito profesional.

Por otra parte, si hacemos referencia al estudio de investigación llevado a cabo por Linda H. Aiken sobre el entorno clínico de la enfermera hospitalaria, realizado a profesionales enfermeros españoles y estadounidenses, nuestras conclusiones se alejan de las obtenidas en dicho estudio. Por ejemplo, la concepción de la autoridad de las enfermeras catalanas se hallaba en un nivel elevado, al igual que las relaciones profesionales y organización interna.

Concluyendo, el modelo de "hospital magnético" es un planteamiento innovador que puede tener una aplicación como estrategia para potenciar tanto el entorno laboral como la calidad de los cuidados hacia los pacientes.

## CONCLUSIONES

- Falta de posibilidad de desarrollo profesional (programa de desarrollo, formación continuada, carrera profesional) de las enfermeras de hemodiálisis para acrecentar su experiencia clínica.
- Existe una escasa autonomía profesional y control sobre la práctica enfermera, manifestada por poca libertad en la toma de decisiones importantes respecto al cuidado de los pacientes y al entorno laboral.
- Presencia de relaciones laborales entre enfermeras y médicos que difieren de las establecidas en los hospitales de otros estudios realizados.

En definitiva, podemos destacar que las unidades de hemodiálisis gaditanas se encuentran alejadas de las características ideales que definen al "hospital magnético".

## AGRADECIMIENTOS

Agradecemos la colaboración a todos los compañeros profesionales de Enfermería y supervisores de las unidades de hemodiálisis que, de una forma desinteresada, han contestado nuestro cuestionario. Sin su ayuda no habría sido imposible la elaboración de este trabajo.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Aiken LH, Mullin M. Hospital con Magnetismo: un mecanismo de organización para mejorar los resultados de los pacientes. *Enfermería Clínica* 1995; 5 (6): 35-38.
2. Aiken LH, Patrician PA. Measuring Organizational Traits of Hospitals: The Revised Nursing Work Index. *Nursing Research* 2000; 49 (3): 146-153.
3. Antolí J. La enfermera de referencia su satisfacción laboral y la del paciente. *Enfermería Clínica* 1998; 8 (2):71-77.
4. Bevan MT. Nursing in the dialysis unit: technological framing and a declining art, or an imperative for caring. *Journal of Advanced Nursing* 1998; 27 (4):730-736.
5. Havens DS, Labov TG, Faura T, Aiken LH. Entorno clínico de la enfermera hospitalaria. *Enfermería Clínica* 2002; 12 (1): 13-21.
6. Gámez Perales M et al. "Estudio del clima laboral de cuatro unidades de críticos de un hospital". *Enfermería intensiva* 1999; 10 (3): 120-128.
7. López J. Propuestas para el desarrollo profesional (I). *Enfermería Clínica* 2000; 10 (3): 32-36.
8. López J. Propuestas para el desarrollo profesional (II). *Enfermería Clínica* 2000; 10 (4): 31-36.
9. Lozano Sánchez A. Antecedentes del síndrome de Burnout: un estudio correlacional. *Enfermería Docente*, 2002; 73:16-23.