

EL CONTROL DEL PROPIO TRABAJO COMO FACTOR DE SATISFACCIÓN. – 2º TRIMESTRE. 1.997.

*AUTORES: Sofía Ferrero Hidalgo
Antonio López Miravalles
H. Universitario General Trias i Pujol. Badalona. 1997.*

PALABRAS CLAVE: Autosatisfacción de enfermería.

INTRODUCCIÓN

¿Qué puedo hacer para controlar y modificar mi medio de trabajo?. Es posible que un individuo sepa cómo controlar una situación pero sienta que no tiene autonomía para ejercer tal control. Si esto es así, el trabajo diario puede convertirse en rutina, desapareciendo la motivación y el deseo individual de emitir una conducta positiva. A menor control más problemas de salud, más insatisfacción, más estrés, menos motivación laboral.

Tener el control del propio trabajo es una necesidad de crecimiento personal, de autodesarrollo continuo y de autosatisfacción, es sentirse motivado a hacer uso de nuestra propia capacidad, de nuestros conocimientos y de nuestro desarrollo profesional.

La autoestima y la autorrealización (necesidades incluidas en la jerarquía de Maslow) dependen mucho del éxito en el trabajo, y sólo llegaremos a él si tenemos el control del mismo.

A. Chers decía que la autonomía era preferible a la dependencia porque se convertía en un elemento primordial de satisfacción. La autonomía la podríamos definir como la libertad de que dispone el individuo para decidir sus conductas de acuerdo con sus propios valores y de enfrentar sus responsabilidades en ese aspecto.

OBJETIVOS

- 1- Controlar el propio trabajo como factor de satisfacción.
- 2- Defender la preparación y los conocimientos de una enfermera/o de Diálisis.
- 3- Demostrar la capacidad de decisión en un momento dado de dicha enfermera/o.

MATERIAL Y MÉTODOS

La técnica de recolección de datos ha sido mediante encuestas, distribuidas al personal de enfermería, que trabaja en los servicios de Diálisis de Barcelona.

Las encuestas fueron elaboradas a partir de las variables que aparecen en cada una de las preguntas y revisadas por personal experto del Instituto de Seguridad e higiene en el trabajo de Barcelona.

De un total de 307 encuestas repartidas, 204 se llevaron a los centros privados y fueron contestadas 141; 103 se llevaron a los hospitales públicos y fueron contestadas 75. Esto hace un total de 216 encuestas contestadas.

Se trata de un estudio Descriptivo-comparativo.

RESULTADOS

Los diferentes resultados vienen expresados en las [Tablas 1, 2 y 3](#).

TABLA 1

1.- ¿Cree que domina el contenido prescrito antes de comenzar la sesión de H.D.?

El contenido prescrito son las órdenes médicas			
	Si	No	A veces
PRIVADO	87,2%	2,9%	9,9%
PUBLICO	92,9%	0,0%	8,0%

2.- ¿Cree que tiene capacidad para alterar la orden prescrita en un momento dado?

	Si	No	Limitado
PRIVADO	47,3%	19,9%	32,6%
PUBLICO	58,7%	6,7%	34,7%

3.- ¿Cree que puede tomar decisiones para alterar la orden prescrita y actuar sin consultar al superior?

	Si	No	Limitado
PRIVADO	17,7%	58,9%	23,4%
PUBLICO	22,7%	50,7%	26,7%

4.- ¿Tiene que comunicar cualquier incidencia al superior de forma verbal?

	Si	No	A veces
PRIVADO	46,1%	12,8%	41,1%
PUBLICO	32,0%	14,7%	53,3%

5.- ¿Representa para usted la sesión un esfuerzo físico?

	Si			No			A veces
	Inicio sesión	Final sesión		Inicio sesión	Final sesión		
PRIVADO	12,7%	15,7%	31,3%	32,2%	42,5%	41,8%	31,3%
PUBLICO	9,2%	22,7%	36,9%	53,8%	45,3%	32,0%	36,9%

6.- ¿Representa para usted la sesión completa un esfuerzo psicológico?

	Si	No	A veces
PRIVADO	13,5%	38,3%	48,2%
PUBLICO	18,7%	45,3%	36,0%

7.- ¿Cree que tiene posibilidades de planificar el orden de su trabajo?

	Totalmente	Bastante	Poco	Nada
PRIVADO	19,1%	56,7%	18,4%	5,7%
PUBLICO	21,3%	50,7%	25,3%	2,7%

8.- ¿Puede determinar su ritmo de trabajo?

	Totalmente	Bastante	Poco	Nada
PRIVADO	11,3%	52,5%	27,7%	8,5%
PUBLICO	16,0%	68,0%	16,0%	0,0%

9.- ¿Por qué viene marcado?

	El tiempo	Aumento de trabajo	Otro
PRIVADO	49,1%	41,0%	9,8%
PUBLICO	13,3%	58,3%	33,3%

TABLA 2

10.- ¿Cree que tiene posibilidades de decidir sus pausas?

	Totalmente	Bastante	Poco	Nada
PRIVADO	8,7%	44,2%	33,3%	13,8%
PUBLICO	4,0%	72,0%	20,0%	4,0%

11.- ¿Tiene reuniones periódicas con el supervisor?

	Menos de 3 meses	Cada 3 meses	Entre 3 y 6 meses	1 año	Nunca
PRIVADO	39,7%	1,9%	2,8%	5,0%	51,1%
PUBLICO	10,7%	2,7%	26,7%	12,0%	48,0%

12.- ¿Hay objetivos claramente definidos en su servicio?

	Si	No	No sé
PRIVADO	58,2%	32,6%	9,2%
PUBLICO	54,7%	29,3%	16,0%

13.- ¿Colabora usted en la planificación de dichos objetivos?

	Si	No	A veces
PRIVADO	29,1%	51,8%	19,1%
PUBLICO	16,0%	54,7%	29,3%

14.- ¿Tiene motivaciones claras en su trabajo?

	Totalmente	Bastante	Poco	Nada
PRIVADO	13,9%	46,8%	30,5%	9,2%
PUBLICO	14,7%	52,0%	24,0%	9,3%

15.- ¿Tiene posibilidades de promoción en su trabajo?

	Si	No	Limitado
PRIVADO	5,0%	76,8%	18,4%
PUBLICO	8,0%	62,7%	29,3%

16.- ¿Tiene buenas relaciones con sus compañeros?

	Totalmente	Bastante	Poco	Nada
PRIVADO	32,6%	61,7%	5,0%	0,7%
PUBLICO	33,7%	60,0%	6,7%	0,0%

17.- ¿Puede elegir a sus compañeros?

	Si	No	A veces
PRIVADO	1,4%	29,4%	9,2%
PUBLICO	6,7%	90,7%	2,7%

18.- ¿El contenido de su trabajo le parece satisfactorio?

	Totalmente	Bastante	Poco	Nada
PRIVADO	9,2%	63,1%	24,1%	3,5%
PUBLICO	13,3%	69,3%	17,3%	0,0%

19.- ¿Cree que su trabajo está bien reconocido?

	Totalmente	Bastante	Poco	Nada
PRIVADO	2,1%	19,9%	51,1%	27,0%
PUBLICO	5,3%	22,7%	54,7%	17,3%

TABLA 3

20.- ¿Cree que su trabajo le ofrece responsabilidad?				
	Totalmente	Bastante	Poco	Nada
PRIVADO	53,2%	41,1%	4,3%	1,7%
PUBLICO	72,5%	24,0%	4,0%	0,5%
21.- ¿Al final de la jornada se siente satisfecho de los resultados de su trabajo?				
	Totalmente	Bastante	Poco	Nada
PRIVADO	14,2%	63,8%	19,1%	2,9%
PUBLICO	17,3%	68,5%	14,7%	0,5%
22.- Contesto sinceramente: ¿Cree poseer el control de su propio trabajo?				
	Si	No	A veces	
PRIVADO	55,0%	7,8%	35,2%	
PUBLICO	69,3%	5,3%	25,3%	
23.- ¿Qué tipo de turno tiene?				
	Mañana	Tarde	Noche	12 Horas
PRIVADO	45,9%	44,9%	9,2%	
PUBLICO	21,3%	20,0%	28,0%	30,7%
24.- ¿Qué antigüedad tiene en el centro?				
	Menos de 3 años	Entre 3 y 6 años	Más de 6 años	
PRIVADO	10,6%	23,4%	66,0%	
PUBLICO	13,3%	21,3%	65,3%	
25.- ¿Qué edad tiene?				
	Menos de 25 años	Entre 25 y 35 años	Más de 35 años	
PRIVADO	5,0%	25,9%	69,0%	
PUBLICO	4,0%	16,0%	80,0%	
26.- Usted es:				
	Hombre	Mujer		
PRIVADO	14,2%	85,8%		
PUBLICO	24,0%	76,0%		

CONCLUSIONES

De acuerdo con los resultados obtenidos concluyo que:

1- El personal de enfermería que trabaja en los servicios de Diálisis está debidamente preparado para poder llevar a cabo la tarea diaria. Tiene dominio y capacidad, pero no tiene autonomía. Hay momento en que la enfermera debería tomar decisiones, pero el trabajo no le da la oportunidad de ejercer tal control. En todo trabajo hay o debería haber una parte prescrita y otra que dependa del propio individuo, el trabajador tiene que tomar decisiones guiado por su valoración de la situación. Si domina los contenidos prescritos y reduce la autonomía, tenemos como consecuencia el empobrecimiento profesional, insatisfacción y baja autoestima.

2- Nuestro trabajo no nos produce un esfuerzo físico excesivo, pero sí un esfuerzo psicológico en cuanto nos exige responsabilidad. La autonomía se encuentra íntimamente relacionada con las responsabilidades. No tenemos el control de nuestro propio trabajo pero sí la responsabilidad del mismo.

3- En cuanto a los objetivos, es deber de los profesionales conocerlos, y si es posible participar en su planificación, esto ayudaría a enriquecer la tarea diaria, ya que afecta directamente sobre nuestra labor. Los estudios tienden a demostrar que las personas que tienen objetivos claramente definidos muestran un desempeño notablemente más elevado que las personas que trabajan sin ellos. Asimismo, las reuniones periódicas aportarían modificaciones significativas al rol de la enfermera/o.

Es importante destacar como algo positivo en nuestro trabajo, la oportunidad que nos da de planificar, marcar el ritmo y las pausas, aumentando de esta forma la calidad de vida en el trabajo.

4- las relaciones laborales son una necesidad del individuo ya que proporciona, satisfacción y bienestar, dicho de otra manera, es contar con un ambiente laboral que permite al individuo satisfacer la necesidad humana de compañerismo, amortiguando las situaciones adversas que puedan surgir en el campo laboral. Una inadecuada relación por rivalidad, envidia, competitividad etc. provocaría un ambiente tenso y estresante.

5- el reconocimiento de nuestra labor es mínimo, pero esto no debería desanimar a los profesionales porque interiormente sentimos satisfacción, y la satisfacción está íntimamente relacionada con la creencia de que es importante y útil, de que nuestra tarea proporciona casi de forma anónima, amparo y sosiego.

Si meditamos un momento sobre la motivación, tal vez no volveríamos a decir que no estamos motivados. ¿Qué es la motivación?. Yo me atrevería a definirla como el deseo individual de emitir una conducta, y refleja la voluntad de dedicar un esfuerzo. Nuestra energía siempre está dirigida hacia un fin, proporcionar los cuidados necesarios a la persona enferma, por esta razón siempre deberíamos estar motivados.

BIBLIOGRAFÍA

- Psicología social del trabajo. Michael. ARGYLE-DEUSTO.
- Journal of Occupational and Organizational Psychology. (1994) 67, 207-217.
- Work and Stress. 1988. Vol. 2, N° 3. 217 – 224. Control, Stress and job satisfaction in Canadian nurses.
- Psicología Aplicada al Trabajo. Una introducción a la Psicología. Paul M. Muchinsky.
- Control Psicológico. Inmaculada Fernández.
- Psicología del Trabajo. Ins. Nacional de S. E H. en el trabajo.
- Calidad de vida en el Trabajo. Antiestrés y creatividad. Pierre R. Turcotte, ed. Trillos.
- Peirò y Salvador “Control del estrés laboral” Eudema. Madrid 1993.