

ESCUELA UNIVERSITARIA DE ENFERMERÍA SANTA MADRONA
de la Fundación "la Caixa"

GRADO DE SATISFACCIÓN PROFESIONAL Y POLIVALENCIA LABORAL

AUTORES: M^a Carmen Márquez Romero
Mar Bosque González
Antonio Torrejón Herrera

Trabajo presentado al curso de Administración y Gestión en Cuidados de Enfermería para la obtención del Máster.

Trabajo dirigido por la profesora:

Marisol Rodríguez

Comisión evaluadora

Montserrat Teixidor

Esteve Pont

Marisol Rodríguez

José Tejada

Presidenta

Secretario

Vocal

Vocal

Presentado en fecha:

24 de octubre de 2008

Aceptado en fecha:

31 de octubre de 2008

Queda prohibida cualquier reproducción total o parcial de este trabajo sin la autorización expresa por parte de los autores.

INDICE

1. MARCO CONCEPTUAL

1.1 Introducción. Justificación.....	5
1.2 Objetivos de la investigación.....	6

2. MARCO TEÓRICO

2.1 La Enfermería.....	8
2.1.1 Historia de la profesión enfermera.....	8
2.1.2 La profesión enfermera en la actualidad.....	10
2.2 El Hospital	
2.2.1 Historia.....	14
2.2.2 Organización y estructura.....	14
2.2.3 Modelo de cuidados de enfermería.....	18
2.3 Plantilla profesional	
2.3.1 Selección de personal.....	22
2.3.2 Exámenes de plantilla.....	23
2.3.3 Desarrollo de la plantilla.....	24
2.3.4 Optimización de la productividad.....	25
2.4 Polivalencia laboral en Enfermería	
2.4.1 Introducción.....	27
2.4.2 ¿Por qué la modalidad funcional?.....	28
2.4.3 Especialización versus Polivalencia.....	29
2.5 Satisfacción laboral	
2.5.1 Concepto. Introducción.....	31
2.5.2. Variables que influyen en la Satisfacción laboral.....	32
2.5.3. Una Introducción al concepto tiempo.....	40
2.5.4. Causas de insatisfacción en el entorno laboral.....	43
2.5.5. Manifestaciones más relevantes de insatisfacción.....	45

3. MARCO PRÁCTICO

3.1 Hipótesis/ Objetivos.....	54
-------------------------------	----

3.2	Variables implicadas.....	54
3.2.1	Variables independientes	
3.2.2	Variables dependientes	
3.2.3	Variables interdependientes	
3.3	Diseño del estudio.....	54
3.4	Metodología.....	55
3.5	Población y muestra.....	55
3.6	Instrumento de recogida de información.....	55
4.	RESULTADOS	
4.1	Caracterización de la muestra.....	57
4.2	Estadística inferencial.....	68
5.	CONCLUSIONES	
5.1	Síntesis de los resultados según los objetivos.....	97
6.	PROPUESTAS	
6.1	Presentación de las propuestas.....	103
7.	BILBIOGRAFÍA.....	104
8.	ANEXOS.....	107
8.1	Ficha y resumen del trabajo de investigación	
8.2	Mapa de Competencias de Enfermería	
8.3	Cuestionario “Font Roja”, adaptado por J.Aranaz y J.Mira	

1. MARCO CONCEPTUAL

1.1 INTRODUCCION. JUSTIFICACIÓN

La base de la profesión enfermera es proporcionar cuidados a la población general desde un control en la formación de una nueva vida hasta los últimos días de ésta, proporcionando los cuidados o atenciones que requiera la persona; ya sea de manera preventiva, asistencial o educadora. Para que estos cuidados sean de calidad se deben combinar una serie de factores que faciliten el desempeño de la profesión.

Actualmente se oye hablar mucho de las especialidades enfermeras y de la enfermera experta y de potenciar el trabajo en equipo; pero lo que en realidad se observa en nuestro centro de estudio para nada se ajusta a esta política laboral. Estamos observando que lo que sucede es que existe una movilización diaria de los profesionales enfermeros a diferentes áreas (área general, área traumatológica, área maternal y área infantil), provocando esto, que los profesionales no se integren en un equipo, desconozcan la dinámica del lugar de trabajo, sus tareas se vean enlentecidas y además sufran ansiedad ante la falta de seguridad en el desempeño de su trabajo; por no hablar del estrés sufrido por el desconocimiento del servicio donde irán a trabajar el día siguiente. Todas estas barreras hacen que el desempeño de los cuidados se

vea mermado conduciendo a una disminución de la satisfacción profesional y a posteriori el perjudicado es el usuario.

No obstante según “El Estatuto de los Trabajadores“, la movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.”

Según la nueva política de polivalencia esto se cumple, aunque creemos que existe un clima de insatisfacción profesional creado a raíz de ello. Esto nos hace pensar que puede no ser una buena solución ante los problemas de falta de personal, cada vez más evidentes.

Como consecuencia de la polivalencia creemos que estos profesionales sufren un estado de angustia y estrés que repercute en los cuidados enfermeros. A partir de esta percepción nuestra, hemos querido desarrollar un estudio, en el Hospital Vall d’Hebron, que muestre la relación entre la polivalencia y la satisfacción profesional.

1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

La finalidad de nuestro estudio es establecer una relación entre la polivalencia laboral y la satisfacción de los profesionales sanitarios.

Para ello nos hemos planteado alcanzar los siguientes objetivos:

a) General

Evaluar la satisfacción de los DUE del Hospital Vall d’Hebron sujetos a la política de la transversalización/ polivalencia laboral.

b) Específicos

Describir la satisfacción laboral de los DUE sujetos a la política de transversalización/polivalencia laboral, que trabajan en el hospital Vall d’Hebron, según la edad, sexo, estado civil, nº de hijos, tipo de contrato, nº de cambios de servicio, etc.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 LA ENFERMERÍA

DEFINICION DE ENFERMERA

- Según el Título II del Código de Sanidad, Capítulo I Artículo L. 473: Se considera que ejerce la profesión de enfermero o enfermera, toda persona que habitualmente proporciona bien a domicilio o bien en servicios públicos o privados de hospitalización o consultas, los cuidados prescritos o aconsejados por un médico.
- Según el Decreto del 31 de mayo de 1978 se reconoce un rol propio: Se reconoce que ejerce la profesión de enfermero o enfermera, toda persona que en función de los diplomas que le habilitan , proporciona habitualmente cuidados de enfermería bajo la prescripción o el consejo de un médico, o bien en aplicación del rol que se le atribuye. Además el enfermero o la enfermera participa en diversos actos, sobretodo en materia de prevención, de educación sanitaria y de formación o de organización.
- Según la Ley de enfermeros y enfermeras del 6 de julio de 1973, provincia de Québec, Canadá: el ejercicio de la profesión de enfermero o enfermera lo constituye todo acto que tiene por objeto reconocer las

necesidades de salud de las personas, ayuda en los métodos de diagnóstico, proporciona y controla los cuidados de enfermería que requiere la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad, el tratamiento y la readaptación y aplica cuidados según las órdenes médicas

2.1.1 HISTORIA DE LA PROFESIÓN ENFERMERA

La enfermería ha evolucionado a través del tiempo por diferentes factores de índole directo e indirecto.

Podemos hablar de la influencia de los factores generales, como son los factores sociales, políticos, económicos y religiosos.

Hay a su vez una serie de factores específicos con una especial relevancia, como son:

- La evolución del concepto salud-enfermedad: la falta de explicación que se otorgaba a las enfermedades les daba un carácter simbólico, mágico o incluso diabólico. Por ello magia y religión están íntimamente unidas a los procesos de salud - enfermedad.
- El concepto de enfermo: a lo largo de la historia se ha tenido diferentes maneras de tratar a los enfermos, que han ido desde la atención desinteresada de estos enfermos hasta el exterminio de los mismos o aislamiento de estos.
- La consideración de la mujer en los distintos grupos sociales: la mujer ha trabajado desde siempre, pero siempre se ha considerado encargada de trabajos secundarios. También se le ha atribuido siempre cualidades distintas adecuadas para cuidar a los diferentes miembros de la familia.
- La evolución del conocimiento del ser humano.

Los monasterios fueron los primeros hospitales de la España cristiana. Tenían una parte adecuada para tal actividad llamada enfermería. A causa de las batallas con los musulmanes se crean hospitales refugio por la zona de

Cataluña y se empieza a llamar enfermeros a los que trabajan en las enfermerías de los monasterios.

En la época medieval los propios nobles fundaron hospitales urbanos para atender a los pobres y necesitados. Las características de estos hospitales no eran las más adecuadas ya que eran de pequeñas dimensiones, con poca ventilación y sin demasiadas medidas higiénicas, pudiéndose colocar más de un enfermo en cada cama en situación de epidemia o de extrema necesidad.

Los cuidadores eran llamados enfermeros y se trataba de mujeres y de hombres. Si bien los fondos para construir el hospital provenían de personas laicas, la gestión de estos centros era llevada a cabo por personas del clero.

En la época moderna se crean las casas de misericordia, que eran hospitales de enfermos "incurables", eran las instituciones asistenciales de los pobres que acogían un 25% de la población total.

Luego llegaron las órdenes de las hermanas de la caridad y la de los hermanos de san Juan de Dios.

Los hospitales no dan un cambio radical hasta el nacimiento de la enfermería moderna en la Inglaterra del siglo XIX, y será la enfermera inglesa Florence Nightingale la artífice de ello. El análisis que su carrera hizo al concepto de administrar cuidados nos llevó a una mejora de las condiciones de los hospitales y con ello a una mejora de la calidad asistencial.

2.1.2 LA PROFESIÓN ENFERMERA EN LA ACTUALIDAD

La enfermería experimenta actualmente importantes cambios que surgen de la propia dinámica de crecimiento y evolución de las profesiones dentro del sistema de salud.

Como la historia debe permanecer en la memoria colectiva con principios rigurosos, la profesión de enfermería debe continuar el camino como disciplina con teorías explícitas para la práctica profesional, y salvaguardar el cuidado con calidad. Armiger manifiesta: «Existe hoy una necesidad sin precedentes de identificar la singularidad de la ciencia de enfermería y de su práctica, no sea

que fuerzas avasallantes en la sociedad contemporánea nos lleven a la desintegración de enfermería como una profesión distinta.»

La enfermería como disciplina es un actor trascendental en el equipo de salud, con conceptos epistemológicos en un continuo análisis a partir de la historia, de teorías y métodos donde se tiene en cuenta tanto los avances como las limitaciones en el desarrollo del conocimiento. Igualmente llevar la mirada a la historia de la enfermería y lo que constituyen los símbolos, a la reflexión y análisis por parte de los profesionales quizá permita a los mismos identificarse con el cuidado humano, la rigurosidad del trabajo con sentido ético y la participación gremial para defender derechos en la búsqueda de la reconciliación y la equidad social desde lo laboral como del derecho a la salud de las personas. Jean Watson¹ en sus escritos de la Teoría del Cuidado Humano en las nuevas direcciones para el futuro de la práctica, afirma que la enfermería ha tenido la oportunidad de explorar su propia herencia y reconectarse con sus propios valores, como también con la filosofía para explorar métodos de investigación que sean consistentes con la naturaleza de la profesión. En los cuidados en enfermería, la aceptación de la persona como un ser libre ayuda a situarla en la posición de protagonista de esos cuidados, y no como simple espectadora de las acciones que se realizan para ella; esto lo hace posible con la aplicación del Proceso de Enfermería, método que le otorga identidad a la enfermera profesional. Henderson señala que cuidar es ayudar a las personas en aquellas actividades dirigidas a potenciar la salud o a restituirla lo más pronto posible, y que la persona realizaría por ella misma, si supiera, y si tuviera la fuerza y/o la voluntad necesaria.

Hoy se reconoce la rica herencia recibida de las filosofías, modelos conceptuales y marcos teóricos propios, que fundamentan y explican el fenómeno de interés de enfermería. Estas contribuciones han fortalecido a la enfermería como una disciplina científica y sirven como base para nuevos

¹ Watson, 1979 Teoría del Cuidado Humano

desarrollos teóricos. Para Donaldson y Crowley², es importante definir la estructura de la enfermería a partir del conocimiento de su historia que permitiría investigarla como ciencia y disciplina. En este sentido se acepta, que la enfermería es una ciencia de la salud y una ciencia humana porque el centro de su responsabilidad es el cuidado de las personas en todas sus dimensiones, por lo que cobra importancia retomar la simbología de la enfermería en el proceso de formación del estudiante, con apropiación por el mismo, del significado de cada uno de los símbolos con referencia al cuidado y al proceso de preservar el derecho de la salud de todas las personas.

Según Villalobos, enfermería es una profesión constituida esencialmente de dos partes: un componente profesional y un componente disciplinar. Como profesión toma parte en los esfuerzos para mejorar el futuro de la calidad de vida de los individuos y grupos al tratar de resolver los problemas que se interponen e influyen en su logro.

La profesión de enfermería se interesa en las actividades que desarrollan y canalizan sus practicantes, para lograr la promoción y el mejoramiento de la salud y el bienestar de los seres humanos. Como disciplina es un terreno del conocimiento, un cuerpo de conocimientos que evoluciona de manera independiente y tiene una forma individual de interpretar los fenómenos de su competencia: el cuidado y la salud. De aquí que el profesional de enfermería debe seguir el camino con responsabilidad y liderazgo, y como lo afirmaba Nightingale «nadie nos va a regalar un mundo mejor»³.

2.1.2.1 EL ROL DE LA ENFERMERÍA

Durante siglos, las mujeres se han ocupado de cuidar a todos los miembros de la familia. Cuidar se ha relacionado de una forma directa con la alimentación y la protección de las inclemencias climáticas, es decir, vestimenta y refugio, que dará a la larga con el concepto de alojamiento.

² Donaldson y Crowley, 1978 The discipline of Nursing

³ Nightingale, 1854.

Cuidar se puede aplicar no solo a personas, de hecho cuidar adquiere un significado cambiante, cada objeto o persona que se cuida requiere diferentes tipos de cuidados; es decir, si cuidamos de la casa de alguien, de sus plantas o de sus hijos aplicaremos diferentes tipos de cuidados.

El rol social de las mujeres cuidadoras ha sido construido a partir de una serie de actividades que asegurasen la continuidad de la vida, relacionadas con la práctica alimentaria y el cuidado corporal. Esto es debido a que tienen en su poder la fertilidad, y mediante estas actividades guían sus comportamientos. Estos cuidados de la vida cotidiana fueron transmitidos de una manera oral, sin ningún tipo de soporte escrito y, las que llegaron a escribirse pasaron por el cedazo de los monjes y clérigos que pasaron a controlar la importancia de los cuidados transmitidos modificándolos y en ocasiones, rechazándolos. La inferioridad de la mujer ayudó a este hecho, por tanto, el rol les era decretado sin posibilidad de evolucionar en el desarrollo de los cuidados que ejercían.

Tras la erradicación de las brujas se extendieron los cuidados profesados por las mujeres consagradas, se llegaron a crear Las Hermanas de la caridad; el rol cuidador pasó a ser potestad de las religiosas. Este rol es lineal e inmutable, ya que hablamos de disponibilidad total, don gratuito, un solo estatus (el de la mujer consagrada que siempre será el mismo). El voto de clausura impedirá que estas religiosas salgan del ambiente intrahospitalario e interactúen con el medio, impidiendo que desarrollen una actividad creativa y por lo tanto, limitándose a transmitir a las novicias una enseñanza de los cuidados por puro mimetismo, algo poco imaginativo y faltó de evolución.

2.1.2.2. COMPETENCIAS EN ENFERMERÍA

Existe un mapa de competencias para los profesionales relacionados con los servicios de salud que desarrolla su actividad profesional. Se encuentra dividido según los conocimientos, las habilidades y las actitudes. Con color más oscuro están señalados los esenciales para un profesional de enfermería.

Ver ANEXO 1⁴

⁴ Mapa de Competencias para Enfermería. <http://www.aibarra.org/archivos/competencias.htm>
[consultada: 5 de mayo de 2008]

2.2 HOSPITAL UNIVERSITARIO VALL D' HEBRON

2.2.1 HISTORIA

Nuestra investigación se centra en el Hospital Universitario Vall d'Hebron, hoy primer complejo hospitalario de Cataluña, ha sido fruto de un proyecto iniciado en 1947 e inaugurado en 1952. Nació como un hospital general con una primera denominación de "residencia" que le daba el carácter de todo terreno dentro de la red hospitalaria del Estado.

La evolución de la sanidad en los años 60, especialmente en áreas de diagnóstico y tratamiento crearon la necesidad de realizar nuevos hospitales especializados. Además de este Hospital General se crearon los hospitales Maternal e Infantil (posteriormente unidos), el de Traumatología y la Clínica Quirúrgica Adrià.

Todo ello también llevó a la construcción de centros docentes, administrativos, laboratorios y otras instalaciones. De esta forma fue como se fue convirtiendo en toda una ciudad al servicio de la salud ligada a la UAB, bajo la sierra de Collserola. El Hospital Universitario Vall d'Hebron, agrupa hoy un total de más de 20 edificios, en los que se reúnen equipos muy sofisticados y dónde trabajan miles de personas cada día.

A lo largo de los años, la vieja "residencia" ha ido cambiando al ritmo de la sociedad. Han desaparecido algunas enfermedades como la poliomielitis, el sarampión... pero han aparecido otras nuevas como las drogodependencias y el sida.

El Hospital Universitario Vall d'Hebron está iniciando un proceso de transformación que será permanente.

2.2.2 ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA

El Hospital Universitario Vall d'Hebron actualmente es el primer complejo hospitalario de Cataluña y uno de los más grandes del Estado español, está

integrado por cuatro grandes centros – el Área General, el Área Materno-Infantil, el Área de Traumatología y Rehabilitación y la Unidad de Cirugía sin Ingreso (Parque Sanitario Pere Virgili)- que reúne prácticamente todas las especialidades médicas y quirúrgicas con un total de 1400 camas. El hospital acoge varios centros docentes universitarios, empresas públicas de servicios sanitarios, centros de investigación, laboratorios y otras instalaciones complementarias.

Centros asistenciales

- Área General
- Área Materno-Infantil
- Área de Traumatología y Rehabilitación
- Unidad de Cirugía sin Ingreso (Parque Sanitario Pere Virgili)

Otros centros

- Banco de Sangre y Tejidos
- Unidad de Anatomía Patológica, Microbiología y Parasitología
- Área de Diagnóstico por la Imagen
- Fundación para la Investigación Biomédica y la Docencia
- Agencia para la Gestión del Conocimiento y la Docencia
- Centro de Investigación en Bioquímica y Biología Molecular
- Facultad de Medicina de la UAB
- Escuela Universitaria de Enfermería

2.2.2.1 CENTROS ASISTENCIALES

ÁREA GENERAL

El área General concentra todas las especialidades médicas y la mayoría de las especialidades quirúrgicas. Su modelo de atención es dual: es centro hospitalario de área de su zona de influencia y hospital de referencia para procesos complejos y terciarios.

Los objetivos que aborda son los siguientes: disminuir las listas de espera de las intervenciones quirúrgicas, especialmente de la cirugía cardiaca; potenciar la cirugía mayor ambulatoria, implantar circuitos de diagnóstico rápido de los cánceres más prevalentes, poner en marcha diferentes hospitales de día, desarrollar programas de trasplante de hígado, riñón, pulmón, córnea, médula ósea, crear la unidad de Geriátrica de agudos y reforzar los vínculos con el Parc Sanitari Pere Virgili en lo que refiere a pacientes agudos y convalecientes.

ÁREA MATERNO-INFANTIL

El área Materno-infantil es un centro especializado en atención pediátrica, obstétrica y ginecológica al servicio de las mujeres y los infantes. Destaca por sus objetivos asistenciales: potenciar las actividades de diagnósticos y tratamientos del cáncer tratar los embarazos de alto riesgo, en el diagnóstico prenatal, en el trasplante hepático a niños y en todo tipo de cirugía de alta complejidad de técnica, en el tratamiento psiquiátrico infantil y consolidar el tratamiento de cardiopatías congénitas.

El área Materno-infantil, ha implantado diferentes programas de cooperación interdisciplinaria como el nuevo programa de cirugía fetal, fibrosis quística y patología mamaria.

Cuenta con el único laboratorio de genética de todo el Instituto Catalán de Salud.

ÁREA DE TRAUMATOLOGÍA Y REHABILITACIÓN

El Área de Traumatología y Rehabilitación da asistencia todas las patologías del aparato locomotor y procesos discapacitantes. Trata de una manera integral y multidisciplinar los pacientes afectos de politraumatismos, traumatismos craneoencefálicos, espina bífida, lesionados medulares, enfermedades de alta complejidad del caquis, enfermedades sépticas del aparato locomotor, tumores óseos y cutáneos, pacientes ortopédicos infantiles, cirugía especializada de la mano, artroscopias, prótesis articulares y pacientes con parálisis cerebral. Es

un centro referente en muchas de estas patologías dentro del sistema sanitario catalán.

UNIDAD DE CIRUGÍA SIN INGRESO (PARQUE SANITARIO PERE VIRGILI)

Actualmente ubicada en el Parque Sanitario Pere Virgili. El objetivo de la cirugía sin ingreso es realizar una intervención bajo cualquier tipo de anestesia, que permita al paciente volver a su casa el mismo día. La cirugía sin ingreso es una alternativa a la hospitalización convencional, con una tecnología altamente especializada.

Las especialidades que trata son: cirugía oftálmica, oral y máxilo-facial, tratamiento de varices, cirugía general y digestiva, ginecología, otorrinolaringología, cirugía plástica y de la mano y artroscopias.

2.2.2.2 LOS HORARIOS LABORALES

Dentro del Hospital objeto de nuestra investigación observamos la existencia de diferentes horarios laborales. Nuestra investigación va a estar centrada en los profesionales sanitarios (D.U.E) con un horario predominante de 12 horas, a pesar de que en ciertas áreas predomina el horario de 7 horas (reanimación, quirófanos, pruebas funcionales, etc).

El resto de turnos como reducciones de jornada compactadas o no y P.I.U.C., (Pla Integral d'Urgències de Catalunya - profesionales de refuerzo en los servicios de urgencias durante los meses de invierno-) no serán valorados en nuestro estudio.

Por tanto, la investigación se centra en los turnos siguientes:

- Turno Lunes, Miércoles, Viernes día (Domingos alternos).
- Turno Lunes, Miércoles, Viernes noche (Domingos alternos).
- Turno Martes, Jueves, Sábados día (Domingos alternos).
- Turno Martes, Jueves, Sábado noche (Domingos alternos).
- Turno de 7 horas continuadas.
- Turno de 7 horas no continuadas.

2.2.3 MODELO DE CUIDADOS DE ENFERMERÍA UTILIZADO EN EL HOSPITAL VALL D' HEBRON. VIRGINIA HENDERSON.

Para el ejercicio de nuestra profesión, hay que destacar la importancia que cobran los diferentes modelos conceptuales de enfermería. Disponemos de varios modelos de enfermería y cada uno de ellos centra la atención enfermera de una manera diferente.

Es muy importante que comprendamos e interioricemos de forma clara el modelo escogido por nuestra institución, para que guíe nuestra recogida, selección, análisis e interpretación de la información que disponemos, para identificar el problema de la persona.

VIRGINIA HENDERSON (Kansas City, 1897-1996)

BASES TEÓRICAS

El modelo de Virginia Henderson está influido por la corriente de pensamiento de la integración, y según Meleis (1997) se incluye dentro de la escuela de las necesidades. Los componentes de esta escuela se caracterizan por utilizar teorías sobre las necesidades y el desarrollo humano para conceptualizar la persona, y porque el deseo de aclarar la función propia de las enfermeras las impulsó a desarrollar sus modelos.

Con su trabajo intentaron responder a la pregunta **“qué hacen las enfermeras”** y determinar en que se diferenciaba su aportación del resto de profesionales de la salud; con el doble objetivo de delimitar el papel que debían asumir en los equipos multidisciplinarios y de diseñar un currículo académico que les permitiera responder a esas expectativas.

PRESUNCIONES Y VALORES

Salud: Equiparado con la independencia de la persona para satisfacer sus necesidades básicas. “La calidad de la salud más que la vida en si misma, es la reserva de energía mental y física que permite a la persona trabajar de una

forma más efectiva y alcanzar su mayor nivel de potencial de satisfacción en la vida”.

Persona/Paciente: Ser integral, es decir, con componentes biológicos, psicológicos, socioculturales y espirituales que interactúan entre sí y tiende al máximo de su desarrollo potencial.

Entorno: Aunque no está claramente definido, en escritos recientes (1985), Virginia Henderson habla de la naturaleza dinámica del entorno y de su impacto sobre el usuario y la enfermera.

POSTULADOS Y VALORES SEGÚN VIRGINIA HENDERSON	
POSTULADOS	VALORES
<ul style="list-style-type: none"> o La persona es un todo con 14 necesidades básicas. o La persona quiere la independencia y se esfuerza por lograrla. o Cuando una necesidad no está satisfecha la persona no es un todo, deja de ser independiente. 	<ul style="list-style-type: none"> o La enfermera tiene una función propia aunque comparta actividades con otros profesionales. o Cuando la enfermera asume el papel de médico delega su función propia en personal no cualificado. o La sociedad espera un servicio de la enfermera (su función propia) que ningún otro profesional pueda darle.

Fuente de dificultad: También recibe el nombre de áreas de dependencia, está relacionada con la fuerza, los conocimientos o la voluntad de la persona para satisfacer sus necesidades básicas.

Los *conocimientos* se refieren a la situación de salud y cómo manejarla, y a los recursos internos y externos disponibles, es decir, saber qué hacer y cómo hacerlo. En consecuencia, la falta de conocimientos se identifica como área de dependencia cuando la persona, teniendo la capacidad para comprender y recordar, no ha adquirido los conocimientos necesarios para manejar sus

cuidados de salud o desconoce los recursos y las limitaciones personales, familiares o comunitarios con los que cuenta.

La *fuerza* puede ser física e intelectual. En el primer caso se trata de los aspectos relacionados con “el poder hacer”, que incluyen la fuerza y el tono muscular, la capacidad psicomotriz y la fuerza peristáltica. La fuerza psíquica, se refiere a saber “por qué” hacerlo y se refiere a la capacidad para percibir y procesar la información, interrelacionarla y tomar decisiones.

En ambos casos, para considerar que la falta de fuerza es un área de dependencia, es imprescindible que la persona posea un potencial capaz de ser desarrollado mediante la intervención enfermera.

La *voluntad* implica querer hacer las acciones adecuadas para recuperar, mantener o aumentar la independencia y comprometerse a hacerlas durante el tiempo necesario.

Para identificar como área de dependencia la falta de voluntad es preciso asegurarse de que la persona sabe qué hacer, cómo y por qué hacerlo y de que puede y quiere hacerlo, si bien no desea con suficiente intensidad o durante el tiempo necesario. En ningún caso la falta de voluntad se refiere a las situaciones en las que la persona, en el ejercicio de su derecho a elegir sus propios cuidados de salud, toma la decisión informada de no seguir las prescripciones terapéuticas, en tal caso, no existe falta de motivación, sino que su opción de salud no coincide con la que los profesionales consideran que es la más adecuada para ella.

NECESIDADES BÁSICAS SEGÚN VIRGINIA HENDERSON

Identifica 14 necesidades básicas que constituyen la base de la asistencia enfermera. Cada necesidad constituye el elemento integrador de los aspectos biológicos, psicológicos, socioculturales y espirituales de la persona y, aunque sólo algunas podrían considerarse esenciales en el sentido de la supervivencia, todas son requisitos fundamentales para mantener la integridad.

Las 14 necesidades se interrelacionan de tal manera que forma una unidad.

Las necesidades básicas según Virginia Henderson son las siguientes:

- | NECESIDADES BÁSICAS SEGÚN EL MODELO DE V.H. |
|--|
| 1. Respirar normalmente. |
| 2. Comer y beber de forma adecuada. |
| 3. Eliminar los residuos corporales. |
| 4. Moverse y mantener la postura adecuada. |
| 5. Dormir y descansar. |
| 6. Vestirse y desvestirse. |
| 7. Mantener la temperatura corporal dentro de los valores normales mediante la selección de ropa y la modificación del entorno. |
| 8. Higiene e integridad de la piel. |
| 9. Evitar peligros. |
| 10. Comunicarse con los demás, expresando las emociones, necesidades, temores u opiniones. |
| 11. Creencias y valores. |
| 12. Ocuparse para realizarse. |
| 13. Recrearse. |
| 14. Aprender, descubrir o satisfacer la curiosidad de manera que conduzca a un desarrollo y una salud normales y utilizar los recursos sanitarios disponibles. |

Todas las necesidades adquieren su pleno significado cuando son abordadas desde su doble vertiente de universalidad y especificad. *Universalidad* en tanto que son comunes y esenciales para cada ser humano y *especificad* porque se manifiestan y satisfacen de manera distinta en cada persona.

2.3 LA PLANTILLA PROFESIONAL

Una de las funciones directivas es la creación de una plantilla, adecuada para alcanzar las metas y objetivos de la organización. Para conseguir una plantilla correcta tenemos que esmerarnos en el proceso de selección del personal, así como en el calendario y la asignación del personal a los diferentes servicios.

2.3.1 SELECCIÓN DE PERSONAL

La misión de la selección de personal es, en primer lugar, conseguir personal cualificado. Para ello lo obtendremos de diferentes fuentes, ya sea el boca a boca de los propios profesionales del centro, anuncios en prensa, empresas de colocación, contactos con las escuelas, acceso mediante exámenes de oposición, etc. Para la adscripción del personal se debe designar un responsable que conozca las calificaciones del personal y las necesidades de la institución. Debe ser una persona dotada de habilidades relacionales, objetiva y con gran preocupación por la empresa, y la empresa debe sentir esa misma preocupación por sus clientes y por supuesto, por sus empleados.

Las principales fuentes de personal son los trabajadores insatisfechos con su actual empleo, los que buscan su primer empleo y los desempleados.

Los profesionales que desempeñan su primer empleo es posible que sufran un proceso de evolución a través de diferentes empleos, ya que en su primera elección se verán influenciados por diversos factores que luego irán cambiando en su crecimiento profesional.

En cuanto a los trabajadores insatisfechos nos encontramos ante un profesional abierto a ofertas pero que no busca de una manera activa. Este profesional probablemente se encuentra en transición, siente que sus capacidades no se corresponden con su actual puesto y se podría encontrar para él un puesto más adecuado. En cuanto a los desempleados se tiene que llevar a cabo un examen exhaustivo de la razón del despido si es que haya sido ese el caso.

Debido a que supone un gran desgaste de los responsables y del personal ya contratado, se tiene que intentar la retención de los profesionales recién adquiridos y conocer los motivos de abandono de los profesionales.

2.3.2 EXÁMENES DE LA PLANTILLA

Los resultados de una óptima selección de personal son gratificantes, pero si se ha fallado en el proceso se produce un costoso error. Para que esto no sea habitual se debe seguir una filosofía en la que se lleve a cabo lo siguiente:

- Descartar a los profesionales que no encajen con la imagen del servicio de enfermería
- intentar adaptar el trabajo al candidato: turnos, tiempo parcial, discapacidades, etc.
- adaptar el candidato al puesto de trabajo

Mediante los formularios, currículos y cartas de referencia obtendremos una información básica y muy útil para elaborar una buena entrevista de trabajo. En ella acabaremos de constatar la adecuación del candidato al puesto, así como proporcionar y obtener información. En la entrevista el entrevistador debe ser una persona hábil, que no prejuzgue y que no caiga en el efecto halo, ya que la apariencia del individuo probablemente sea premeditada y no nos diga gran cosa de su personalidad.

En la actualidad la contratación se lleva a cabo mediante perfiles, los cuales incluyen la formación académica, la experiencia, las capacidades, aptitudes e intereses.

Es importante tener en cuenta la diversidad cultural que actualmente existe en todos los ámbitos, entre ellos el de enfermería. Cada cultura tiene sus formas de respeto y de discurso, no hay que menospreciarlas porque sean distintas a la del entrevistador.

2.3.3 DESARROLLO DE LA PLANTILLA

ORIENTACION

Más que una pérdida de tiempo es una correcta gestión del tiempo, la orientación es el paso siguiente a la selección. El personal seleccionado necesita saber la ubicación de los diferentes servicios del centro, la filosofía del mismo, las normas internas, objetivos de la entidad, política y patrones de actuación, comunidad que utiliza este centro, etc. Esta orientación dentro de la institución potenciará a la larga la satisfacción profesional y el rendimiento laboral.

Una vez efectuado el recorrido por el hospital se asignará un profesional veterano como persona de referencia a este nuevo empleado. Durante el periodo de prueba se seguirá la adaptación del contratado al nuevo servicio de forma exhaustiva, tanto por el supervisor como por otro mando de enfermería.

DESARROLLO DE LA PLANTILLA

Más allá de la orientación del profesional se debe llevar a cabo una formación continuada del profesional, y la dirección debe contar con un presupuesto para ello. Esta formación debe constar de cursos, seminarios, conferencias, formación externa.

Es posible que el personal esté formado pero administrativamente no pueda poner en práctica sus conocimientos por falta de material, espacio, tiempo, etc.

PLANIFICACIÓN PROFESIONAL

Cuando se está en la facultad se debe de trazar un plan estratégico, la planificación profesional. Existen muy diferentes oportunidades, las cuales se deben elegir dependiendo de los valores, la propia definición de éxito, la vida privada, la localización geográfica, etc.

2.3.4 PROGRAMACIÓN DE LA PLANTILLA PARA OPTIMIZACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD

PROGRAMACIONES DE PLANTILLA

Las programaciones de plantilla están influenciadas por las políticas de plantilla, y en estas políticas de plantilla se plantean una serie de cuestiones, como por ejemplo las rotaciones de los turnos, para qué periodo se planifica la plantilla, con qué antelación la conocerán los trabajadores, qué día se inicia la semana laboral, qué días integran el fin de semana, cada cuanto tiempo se garantiza un fin de semana libre, etc.

PROGRAMACIÓN CENTRALIZADA

Las ventajas de esta programación son la equidad con los empleados y la oportunidad para la contención de costos a través de un mejor uso de los recursos. También libera a las enfermeras jefe de deberes que les quitan tiempo para realizar otras labores más necesarias. Pero la falta de personalización es el gran inconveniente de esta programación. Puede existir un responsable o simplemente asignarlo mediante ordenador.

PROGRAMACIÓN DESCENTRALIZADA

Se obtiene un a atención más personalizada, más cuanto menor es el área sobre la que se aplica. En una situación ideal los mandos pueden trabajar juntos para resolver los problemas de la plantilla a nivel general. Este sistema es menos equitativo, se puede premiar o castigar a través de él. También es un handicap que consume gran cantidad de tiempo de los mandos que podría dedicarse a otros menesteres.

AUTOPROGRAMACIÓN

El personal de enfermería de plantilla es el encargado de coordinar los horarios de trabajo ciñéndose a las normas del centro. Se trata de una negociación entre lo que la plantilla quiere y lo que el servicio necesita, para ello se definirán unas fechas y luego se cuadrará la planificación definitiva.

Este tipo de programación nos proporcionará una plantilla más comprometida, con capacidad de negociar, más profesional y ahorrará tiempo a la dirección facilitándole la confección de otros proyectos más creativos.

TURNOS DE TRABAJO ROTATIVOS O ALTERNOS

Los turnos rotativos son una fuente de estrés en la plantilla de enfermería, afectan a la salud y a la calidad de los cuidados. Las repercusiones en la salud de los trabajadores como son el nerviosismo, el insomnio, el cansancio, la mayor facilidad para enfermar,

2.4 POLIVALENCIA LABORAL EN ENFERMERÍA

2.4.1. INTRODUCCIÓN

La polivalencia laboral es la capacidad técnica que tienen algunos trabajadores para llevar a cabo de una manera temporal y por necesidad del servicio un puesto distinto al que normalmente le corresponde.

La formación del trabajador desempeña una función importante a la hora de demostrar su polivalencia laboral, es por ello que el trabajador debe estar mejorando continuamente sus conocimientos. Esta mejora de los conocimientos y especialización del trabajador han de ser una constante a lo largo de su vida profesional, sin que ello suponga el abandono de la formación en otras áreas de especialización. De una forma bien entendida sobre la polivalencia, podemos pensar que puede conllevar beneficios tanto para el trabajador como para la empresa.

En el mundo sanitario, la polivalencia del personal de enfermería, puede conllevar a una demostración por parte del trabajador, de unas aptitudes para desempeñar sus tareas laborales en unas áreas de trabajo diferentes a la suya habitualmente, es decir, la polivalencia supone flexibilidad y aptitudes para desarrollar funciones variadas dentro de un sector determinado.

El problema de la polivalencia puede aparecer cuando se asume que un trabajador polivalente es capaz de llevar a cabo cualquier tarea..

Este concepto de polivalencia llevado a los extremos puede provocar la desaparición de la especialización y la capacitación técnica de los puestos de trabajo, dando como resultado una pérdida de calidad en los cuidados de los usuarios.

2.4.2 ¿POR QUÉ LA INSTITUCIÓN HA INTRODUCIDO ESTA MOVILIDAD LABORAL?

Según la O.M.S., España debería tener 1 enfermera/140.000 habitantes cuando actualmente se acerca a 1 enfermera/250.000 españoles. Además vemos que aquí en España se sigue un patrón mediterráneo muy alejado del ideal del Norte de Europa, dónde la sanidad pública debería contar con 3 profesionales enfermeros/ médico; siendo en realidad 1 enfermera/médico.

Según estos criterios de la O.M.S, España necesita más de 100.000 enfermeras en activo de las que tiene⁵.

Todo este escenario hace que se vea favorecida la emigración hacia otros países (Italia, Francia, Reino Unido) que llevan años reclutando a nuevos profesionales.

Por otro lado, el número de servicios e infraestructuras no han crecido en la proporción que ha crecido la población (aumento de la natalidad inmigrante y no inmigrante, aumento de la esperanza de vida...), ocasionando una mayor demanda de servicios de salud (promoción, prevención, rehabilitación..

También la existencia de un presupuesto anual cerrado para la sanidad pública, repercute en la contratación de nuevos profesionales enfermeros

Esta mezcla de situaciones ha desencadenado en una necesidad de recursos humanos en las instituciones sanitarias. Un reflejo de todo esto que está sucediendo, se observa en nuestra institución, que se ha visto en la obligación de movilizar los recursos humanos disponibles para resolver situaciones críticas diarias en determinadas áreas por la no posibilidad de prorrogación de cuidados a los pacientes. Si falta una enfermera no se puede dejar ese trabajo por hacer y continuarlo mañana, alguien debe realizarlo.

⁵ <http://www.cge.enfermundi.com> (fecha: 2/6/2008).

2.4.3 ESPECIALIZACIÓN VERSUS POLIVALENCIA

LA POLIVALENCIA NUEVA FORMA DE TRABAJO⁶

Transversalidad en los conocimientos, es decir, polivalencia y flexibilidad, y actitud positiva y comprometida. Estas suelen ser las principales demandas, que aunque no se explican nunca en las ofertas de empleo, más valora la persona que tiene ante sí a un candidato a un puesto de trabajo.

Ésta es una de las conclusiones del estudio *El perfil del nuevo trabajador industrial*, publicado por el Centro de Economía Industrial. El informe rompe la creencia, seguida por las universidades cada vez más especializadas, de que el trabajador debe conocer a fondo un tema y dejar los otros de lado.

Otro aspecto que se valora es la actitud positiva y la capacidad de trabajar en equipo, que permitirá una resolución rápida y sin traumas de problemas gracias a la capacidad de comunicación, la preocupación por la calidad y por la implicación de los objetivos de la empresa.

No todo en la especialización es negativo. Aunque el tener una parcela menor en la que centrarse se profundiza más y se tiene un mayor conocimiento, el rendimiento se reduce cuando se trata de trabajos que requieren varias especialidades. Con la especialización aumenta el número de profesionales imprescindibles, que realizan tareas que nadie más es capaz de realizar, lo que puede disminuir la rentabilidad de la actividad en el caso de que ese trabajador no esté disponible.

Frente a la especialización se encuentra una nueva forma de gestión de los recursos humanos: la polivalencia, que un trabajador pueda trabajar en diferentes áreas relacionadas con su empresa y que estas puedan ser atendidas por varios de ellos, con o que no se paraliza la actividad. Según los expertos fomentar la polivalencia es promover el rendimiento de la empresa ya que gracias a ella se reducen los costes.

⁶ Alomar M., *Especialización versus Polivalencia*. La Vanguardia 2008; 45498; 15

TRANSICIÓN

Para conseguir el paso de un modelo basado en la especialización de otro basado en la polivalencia de los recursos humanos de la empresa, primero se han de identificar las tareas consideradas exclusivas y extraer de ellas las que podrían ser llevadas por otros profesionales adscritos a otras tareas. No todas ellas podrán ser realizadas por cualquier profesional ya que existirán algunas que requerirán un exigente y largo proceso de formación.

Otro factor importante sería motivar económicamente este personal, con el ahorro que nos provoca en la empresa y por ser partícipe de esta nueva estrategia. También se debería realizar las nuevas contrataciones buscando profesionales capaces de enfrentarse a este nuevo reto.

2.5 SATISFACCIÓN LABORAL

2.5.1 CONCEPTO. INTRODUCCIÓN.

La satisfacción laboral responde a un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de las personas y es un factor importante que condiciona la actitud del individuo respecto a su trabajo; hay factores ligados a la interacción con los superiores, así como aspectos organizativos y funcionales, que pueden ser fuentes generadoras de satisfacción o insatisfacción en el personal de enfermería del sector hospitalario⁷.

Ya en los años 30 se realizaron los primeros estudios sobre la satisfacción laboral y cuáles podrían ser las variables que en ella influían. Hoppock fue el primero en publicar en 1935 una profunda investigación⁸ sobre la satisfacción laboral, llegando a la conclusión que variaba en función de múltiples factores, dentro de los cuales hizo mención a la fatiga, la monotonía, las condiciones de trabajo y a la supervisión.

Herzberg, profesor de psicología y famoso asesor de empresas, en 1959 tras un estudio⁹ determinó que los factores causantes de la satisfacción en el trabajo eran: el propio trabajo, el reconocimiento, el ascenso, la responsabilidad o el desarrollo personal. Todos ellos factores asociados directamente con el puesto de trabajo.

Esto dio lugar a que a finales de los años sesenta y principio de los setenta, se hiciera popular el método de mejoras en el trabajo, que no era otra cosa que enriquecer el lugar de trabajo en sí, para lograr mejorar la moral y el desempeño de los trabajadores.

⁷ Calderón A. Estudio de las posibles relaciones entre el absentismo laboral y el grado de insatisfacción profesional en la administración pública. Revista Mapfre Medicina 1999;10(1)

⁸ Hoppock, R. 1935. Job Satisfaction. New York. United States. Harper Ed. [2]

⁹ Herzberg, F, Mausner, B., Snyderman, B. 1959. The motivation to work. New York, United States. Wiley Ed. [3]

2.5.2 VARIABLES QUE INFLUYEN EN LA SATISFACCIÓN LABORAL

2.5.2.1 FORMACIÓN

La formación siempre ha estado vinculada con las relaciones de trabajo. Ya en la etapa preindustrial, cuando la producción tenía características artesanales, existían ya las figuras del maestro de taller y del aprendiz, donde el primero iba permitiendo y estimulando una progresiva acumulación de saberes y habilidades por parte del segundo que, a la larga, se transformaba en portador y continuador de la tradición del oficio. Es decir que ya en ese momento, el proceso de aprendizaje estaba absolutamente integrado dentro de aquellas primarias relaciones laborales y formaba parte de las “reglas del juego” de la producción y el trabajo de la época.

El desarrollo y auge de la era industrial, en cambio, marchó conjuntamente con las tendencias a la especialización y mayores niveles de la división del trabajo en la sociedad. Si bien el aprendizaje nunca dejó de acontecer como algo importante en los centros de trabajo, en cierto momento la responsabilidad por la formación de quienes habrían de desempeñarse en determinados puestos comenzó a ser deslocalizada hacia esos otros espacios, tanto físicos como institucionales, que pasaron a ser los centros de formación.

LA IMPORTANCIA DE LA FORMACIÓN EN LA EMPRESA

Las necesidades de formación del personal enfermero son grandes debido a los continuos cambios sociales y a los progresos de las ciencias de la salud. Durante estos últimos años se han producido cambios importantes en las características demográficas de la población (descenso en la tasa de natalidad, aumento en la proporción de ancianos), un mayor interés de la población por la promoción de la salud, mayor especialización en las profesiones sanitarias, controles legislativos más estrictos sobre la asistencia sanitaria y numerosas investigaciones médicas, enfermeras o de otras disciplinas relacionadas con la salud. Es por ello que las instituciones tienen la responsabilidad de capacitar o mejorar la formación de sus enfermeras.

Más allá de la formación básica de la enfermería hay otro tipo de formación, la formación continuada. Ésta, está orientada a proporcionar conocimientos, la capacitación y las actitudes necesarias para el perfeccionamiento de la práctica asistencial. Este tipo de formación incluye la exposición a nuevos conceptos, los procedimientos especiales, la aplicación de productos innovadores y un adiestramiento para conseguir un nivel más elevado de experiencia cualificada. Como todos sabemos, ningún curso de formación puede transmitir al completo toda la información para un total entendimiento sobre un tema, lo que se intenta conseguir, es llegar a despertar el suficiente interés del profesional para que continúe el estudio de una forma independiente.

En gran medida, el objetivo de esta formación profesional es aumentar la competencia profesional enfermera.

La Joint Commission on Accreditation of Healthcare Organizations exige que el personal de enfermería esté bien preparado en relación con los objetivos asistenciales, las tareas laborales, las directrices de personal y las normativas institucionales y que se proporcione una formación para asegurar un rendimiento laboral satisfactorio de todos los trabajadores de la empresa¹⁰.

Si hacemos un pequeño resumen de todo lo anteriormente dicho, llegamos a la conclusión de que: El recurso más valioso de una institución sanitaria es su plantilla de profesionales y que las capacidades de los miembros de esta plantilla pueden aumentarse mediante programas de formación.

Si ampliamos tanto las capacidades como los conocimientos de estos profesionales veremos aumentada la calidad de los cuidados asistenciales.

2.5.2.2 MOTIVACIÓN

Motivar es transmitir razones para no quedarse satisfecho con lo ya conseguido y lanzarse a nuevas metas.

Todos necesitamos encontrar ilusiones, motivos para vivir. Precisamente por el gran número de horas que permanecemos en el puesto de trabajo, hemos de

¹⁰ Joint Commission on Accreditation of Hospitals, 1986. Disponible en www.jcaho.org

buscar esa motivación. Además, el rendimiento en el trabajo, la satisfacción profesional, el absentismo y la renovación laboral dependen en gran medida de lo motivado que uno se encuentre. La motivación, en definitiva, es ese “plus” que el directivo/gestora de cuidados ha de introducir para que los profesionales no se limiten a cubrir el expediente, sino para que los objetivos sean retadores a la vez que atractivos.

Esta motivación puede aumentarse si se conocen las expectativas del profesional a través de su empleo. En conclusión, la actitud de cada persona frente a su trabajo está en estrecha relación con la motivación en el mismo. Una actitud es una postura mental consecvente o un sentimiento acerca de cualquier circunstancia o estímulo del entorno. Por ejemplo: una enfermera con una fuerte necesidad grupal, probablemente, preferirá trabajar en equipo, trabajando en relación con otras enfermeras, que a la enfermería integral y experta, que requerirá unas actuaciones más independientes y autodirigidas. Existen unas teorías generales de la motivación que pueden ser utilizadas para analizar la motivación del personal de enfermería. Estas teorías son las siguientes:

- Teoría de las necesidades
- La teoría de la conducta operante
- La teoría de la expectativa
- La teoría de la equidad
- La teoría de la aptitud

MOTIVACIÓN, SATISFACCIÓN Y RENDIMIENTO

Con frecuencia suele ocurrir que conceptos como *motivación*, *satisfacción* y *desempeño* se utilizan de un modo incorrecto. En ocasiones, algunos de tales conceptos se hacen equivalentes sin serlo. O se entrelazan a veces en relaciones simplistas. Con frecuencia, por ejemplo, se trata la motivación y la satisfacción como si fueran sinónimos. O se piensa que un trabajador motivado es automáticamente un individuo de elevado desempeño. O se plantea que un

empleado satisfecho siempre es un trabajador de alto rendimiento. Parece que las cosas no funcionan de esa manera.

Las relaciones entre estos tres conceptos podrían concebirse como un juego circular de influencias. La *motivación* produce alto *desempeño* cuando la acompañan la capacidad, el conocimiento del papel, la disponibilidad de recursos y la identificación con la organización. El buen *desempeño* puede conducir a *recompensas* extrínsecas e intrínsecas que generan *satisfacción*. La *satisfacción* alcanzada alimenta las expectativas para el comportamiento futuro, incrementando la *motivación* para el nuevo desempeño.

TEORÍA DE LAS NECESIDADES

Según la teoría de la “**Jerarquía de Necesidades**”¹¹ de Abraham Maslow, las necesidades son la explicación de todo comportamiento humano. La única razón por la que una persona hace algo es para satisfacer sus necesidades. Por lo tanto si conocemos sus necesidades comprenderemos sus motivaciones. Para Maslow, el ser humano es un organismo “carente” que satisface sus necesidades básicas en función de una secuencia específica¹. Basándose en sus investigaciones y en su experiencia, Maslow dividió las **necesidades humanas** en cinco niveles representados en la figura de abajo: fisiológicas, de seguridad, sociales, de aprecio y de autorrealización.

¹¹ Maslow, 1943.

Pirámide de Maslow



Las primeras necesidades que precisa satisfacer el ser humano son las *primarias o fisiológicas*, que son las que hacen referencia a la supervivencia (comer, beber, respirar, descansar, abrigarse...). A ellas les sigue la necesidad de *seguridad*, como seguridad física y psíquica, protección. En el tercer nivel está la necesidad de *pertenencia*, de integración en familia y en grupos en los que se sienta aceptado y dé y reciba afecto. En esta parte el profesional puede estar motivado a formar parte de grupos de la empresa y aceptar los estándares aceptados y fijados por la institución para cubrir estas necesidades sociales.

Una vez estas necesidades se encuentran satisfechas surgen las de la *estima*, el aprecio y el respeto a las demás personas. En esta fase el individuo se valora en relación a los demás y a la opinión que estos tengan de él, por lo que precisa su reconocimiento. La cúspide de la pirámide está formada por la necesidad de *autorrealización*, de realizar los valores e ideales que internamente se configura el individuo para su satisfacción personal.

De acuerdo con Maslow, una necesidad que ya está satisfecha no puede ser motivadora pues la persona centrará su atención en otras necesidades de nivel superior.

LA TEORIA DE LA CONDUCTA OPERANTE

La teoría de la conducta operante de B. F. Skinner sugiere que la motivación laboral de un empleado está más dominada por las condiciones del entorno externo que por las necesidades y deseos internos¹². De acuerdo con Skinner los humanos mostramos dos tipos de conducta: de respuesta y operante. La conducta de respuesta la encontramos como la respuesta frente a un estímulo directo. Por otro lado, la conducta operante se inicia por la ausencia de una estimulación directa manifiesta. Cuando esta conducta operante va seguida de consecuencias que aumentan o disminuyen la probabilidad de repetición esta consecuencia se considera un refuerzo. Un refuerzo positivo es una consecuencia que hace que se incremente la probabilidad de que el comportamiento se repita. Por ejemplo: si la supervisora de una unidad felicita a cada enfermera que completa un plan de cuidados dentro de las 8h siguientes a la admisión de un enfermo en el hospital, y observa que las felicitaciones aumenta la probabilidad de que las enfermeras realicen los planes de cuidados más rápidamente en el futuro, esta felicitación puede ser considerada un refuerzo positivo.

En cambio, un refuerzo negativo es una consecuencia que, si se eliminara, aumentaría la probabilidad de que el comportamiento no se repitiera. Por ejemplo: si una supervisora dirige una reprimenda verbal a cualquier enfermera que llega tarde a su puesto de trabajo y ésta reprimenda ocasiona que las enfermeras lleguen puntuales para evitar ser amonestadas, las reprimendas actúan como refuerzo negativo.

Skinner asegura que es más eficaz un refuerzo positivo que un refuerzo negativo y además para que su eficacia sea máxima debe administrarse inmediatamente después del comportamiento deseado o no deseado.

LA TEORIA DE LA EXPECTATIVA

La teoría de la expectativa de Víctor Vroom sobre la motivación humana indica que las actitudes y comportamientos de una persona se configuran según el

¹² Skinner, 1969. Contingences of Reinforcement

grado en que la persona encuentra que esas actitudes y comportamientos son eficaces para obtener unos resultados valiosos¹³.

Esta teoría nos indica que el esfuerzo de un profesional en su lugar de trabajo es proporcional a la percepción que éste tiene sobre él y a la relación entre una buena actuación para conseguir unos resultados específicos y la valoración de estos resultados.

LA TEORIA DE LA EQUIDAD

Esta teoría formulada por Adams sugiere que los trabajadores comparan continuamente sus recursos (habilidad, esfuerzo y tiempo) en el trabajo y resultados (posición, sueldo y privilegios) con los de otros empleados¹⁴. Cuando las recompensas son dispares, respecto la de otros trabajadores que cuentan con los mismos recursos, el profesional lo percibe como una injusticia. Este sentimiento es el motivo suficiente para que el empleado actúe para resolverla de una u otra manera, reduciendo sus recursos, aumentando sus resultados, etc.

LA TEORÍA DE LA APTITUD

Esta teoría es similar a la teoría de la conducta operante de Skinner. Fue propuesta por White, el cual pensó que el comportamiento de una persona estaba motivado por su deseo de manipular y controlar el entorno, éste control del entorno provoca un sentido de la capacidad que se vuelve placentero, reforzando el comportamiento manipulador o controlador de la persona. Esto se puede traducir en la forma en como algunos profesionales enfermeros se sienten más competentes a medida que controlan a las personas y objetos de su entorno laboral. Cuanto más controlan, más competentes se sienten y más emplean sus comportamientos manipuladores y controladores.

¹³ Vroom, 1964.

¹⁴ Adams, 1965.

2.5.2.3 MOVILIDAD FUNCIONAL

CONCEPTO

Cambio de puesto de trabajo. Se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene el empresario para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus trabajadores, cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a éstos, y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia al grupo profesional correspondiente.

Una excesiva movilización de personal en un servicio dado disminuye la moral de los profesionales propios del servicio, ya que a éstos se les exige orientar a una serie interminable de sustitutos, perdiendo a la larga su entusiasmo por su trabajo y dedicando una parte mínima en las próximas relaciones con los nuevos profesionales. Cuando los índices de movilización funcional de personal de enfermería son elevados, las relaciones interpersonales entre los miembros de la plantilla de las unidades son tan poco estables que dificultan la creación de grupos de trabajo eficaces. Además una configuración siempre cambiante de los miembros del grupo interfiere en su cohesión, en la diferenciación de roles dentro del grupo y en el desarrollo de un carácter solidario de grupo.

Por otro lado la incorporación de personal nuevo resulta necesaria para proporcionar un estímulo intelectual y aportar fórmulas innovadoras a la resolución de problemas.

2.5.3 UNA INTRODUCCIÓN AL CONCEPTO TIEMPO

El tiempo es un bien difícilmente cuantificable y su propia definición ofrece complicaciones. La definición más ajustada es: "Tiempo es un espacio entre dos acontecimientos". A pesar de no tener una definición demasiado rigurosa, son muchos los autores que insisten en la importancia de aprovecharlo. Es entonces cuando se encuentra en nuestras manos, cuando podemos hacer un buen o mal uso de él, sacando fruto o desaprovechándolo inútilmente.

Los profesionales enfermeros hemos de planificar nuestro tiempo en función de las actividades diarias y nuestro horario laboral. Además hemos de hacerlo a corto, medio y largo plazo.

Cuando no ha existido una planificación previa o durante la jornada este profesional ha estado sometido a una sobrecarga de trabajo, se ve en la necesidad de priorizar entre las diferentes atenciones que ha de ofrecer a los diferentes usuarios. De esta forma, seguramente realizará todas aquellas que sean indispensables para la vida del paciente, así como su tratamiento y posiblemente dejará al margen o no se dedicará con la plenitud que le gustaría o debiese a mantener una comunicación fluida y eficaz con el paciente destapando y "tratando" ansiedades, dudas y miedos. La educación sanitaria que se presta a un paciente durante su ingreso y/o en el momento del alta puede verse mermada por la cantidad de tiempo disponible restante para la realización de esta actividad.

Cuando estas situaciones se producen repetidamente y de una forma prolongada en el espacio tiempo, los profesionales enfermeros sienten que su satisfacción laboral disminuye y que aumenta su estrés.

2.5.3.1 EL TIEMPO COMO RECURSO ESCASO

El tiempo es una de las realidades más relevantes que debemos gestionar como profesionales enfermeros. El tiempo nos es común a todos y en cambio existe la paradoja de que muy pocos de nosotros lo estimamos suficiente a pesar de disponer de su totalidad. Esta percepción subjetiva individual del tiempo depende de la actividad que estemos desarrollando e incluso del

momento o periodo en el que nos encontramos. Es por ello, que en ocasiones las manecillas del reloj no avanzan, mientras que en otras deseáramos frenar el transcurrir de los minutos.

De todas formas e independientemente de la percepción individual de cada uno, quien mucho hace o pretende tiene sensación de escasez de tiempo; y sorprendentemente, quien poco se empeña en sus obligaciones tiene la percepción de que el tiempo no transcurre.

2.5.3.2 LOS CLEPTÓMANOS DEL TIEMPO

Este bien tan valioso, nuestro tiempo, está sometido a tensiones tanto internas como externas, que se convierten en ladrones de él.

CLEPTÓMANOS EXTERNOS

Se pueden mencionar los siguientes:

- a) Llamadas imprevistas: el teléfono es un intruso que siempre intenta desbaratar nuestro orden.
- b) Conversaciones interminables
- c) Algunas gestiones burocráticas: las gestiones burocráticas se llevan trozos importantes de nuestro tiempo, como pueden ser la realización de comunicados internos de averías, solicitud de medicación a farmacia u otras unidades, búsqueda de material necesario...
- d) Reuniones: siempre se ha dicho que una reunión en un acontecimiento donde se observan los minutos y se pierden las horas, a pesar de que sean para mejorar situaciones o solucionar problemas que nos atañen.
- e) Colaborador o equipo incompetente (auxiliar de enfermería): el tener un compañero de equipo no competente o en el que no confiamos lo suficiente hará que no deleguemos en él tareas, que de otro modo podría hacer.

CLEPTÓMANOS INTERNOS

Ya no son sucesos ajenos a nosotros mismos, si no que por el contrario se encuentran en nuestro interior, y a la vez las armas para luchar contra ellos son menores. Entre ellos encontramos:

- a) Dejarse llevar por los imprevistos: sin tener un plan para cada jornada laboral.
- b) Resistencia a delegar tareas: caer en el error de que sólo nosotros podemos realizar el trabajo con la perfección adecuada. Y eso contando incluso con compañeros de equipo competente.
- c) Exceso de perfeccionismo al realizar las tareas
- d) Desorden, tanto en la unidad a la hora de localizar algo como el desorden individual a la hora de trabajar.
- e) Modificación injustificada de prioridades lleva al descontrol.

En definitiva quien es capaz de guardar un orden interno muy probablemente será capaz de dominar el externo.

2.5.4 CAUSAS DE INSATISFACCIÓN EN EL ENTORNO LABORAL

En una encuesta realizada a enfermeras tituladas en 1980, por la revista RN¹⁵, las encuestadas indicaron como causas más significativas de insatisfacción laboral las siguientes:

- Niveles bajos de atención al paciente: el centro de atención de los enfermeros es llevar a cabo las tareas relativas al cuidado del paciente, no el paciente en sí. Esto es debido normalmente a la elevada carga de trabajo.
- Exigencias excesivas del puesto de trabajo: en ocasiones se exige que el profesional esté preparado en todos los ámbitos de la profesión, circunstancia que se da con la experiencia profesional.
- Salario inadecuado: la sensación de tener un salario bajo con respecto a la responsabilidad adquirida, los turnos de trabajo poco atractivos y las horas invertidas en reciclaje a lo largo de la vida laboral es extensiva a todos los profesionales.
- Poco respeto de sus opiniones en relación al cuidado del paciente: socialmente todavía se vincula al médico como cuidador y único conocedor de las acciones que beneficiarán a la salud del paciente, cuando en realidad los cuidadores por excelencia son los enfermeros. La familia a veces no otorga la credibilidad oportuna a la educación sanitaria que se imparte desde enfermería, es una cuestión cultural que poco a poco revertirá debido a la propia evolución de la sociedad y de la enfermería dentro de la misma. Tampoco ayuda la situación de la enfermería en ciertos hospitales que permanecen anclados en el pasado en cuanto a las jerarquías.
- Trámites burocráticos excesivos
- Escasas posibilidades de promoción: es difícil en muchos de los centros de trabajo ascender o desempeñar un puesto de trabajo de mayor responsabilidad ya que para ello se requiere una formación específica y una vez obtenido el puesto, algunos profesionales dimiten por no

¹⁵ What nurses want, 1980

compensarles ni económicamente ni laboralmente, porque muchos de ellos pasan a un horario peor y a un sacrificio muy alto de su vida personal.

- Oportunidades de formación muy limitadas: los cursos de formación son caros, con unos horarios difíciles de compaginar con el horario laboral y algunos centros no facilitan a los trabajadores el tiempo suficiente para formarse en escuelas externas. Tampoco existe una formación muy potente a nivel del propio centro y debido a la elevada presión asistencial, es posible que el supervisor no autorice al trabajador para hacer un curso por falta de personal de cobertura.
- Motivación insuficiente: normalmente desde el propio centro de trabajo no se motiva a los profesionales ni se incentiva su participación en actividades que refuercen esta motivación, ya sean internas o externas.
- Falta de reconocimiento: a veces el reconocimiento se puede otorgar mediante recompensas económicas, como se lleva a cabo en las direcciones por objetivos. No obstante, no es la única vía y seguramente se podrían crear circuitos que premiaran moralmente a los trabajadores y que no supusieran un desembolso de dinero, sobretodo en etapas de crisis como la actual.

2.5.5 MANIFESTACIONES DE INSATISFACCIÓN EN EL ENTORNO LABORAL

La insatisfacción laboral desemboca en una serie de manifestaciones que provocan en el individuo problemas de salud, tanto a nivel físico como a nivel mental. Existen múltiples variables que pueden incidir en la satisfacción laboral: la circunstancia y características del propio trabajo y las individuales de cada trabajador condicionarán la respuesta efectiva de éste hacia diferentes aspectos del trabajo. Estas características personales son las que acaban determinando los umbrales personales de satisfacción e insatisfacción.

2.5.5.1 EL ESTRÉS CONCEPTO

Anglicismo, proviene de la palabra stress. Se refiere a la sobrecarga o sobretensión emocional experimentada en relación con una sobreestimulación o una sobreexigencia planteada desde el exterior del sujeto.

El estrés en su vertiente interna es el estado de nerviosismo inducido por factores ambientales y, en su vertiente externa, situación que al exigir del individuo un gran esfuerzo o rendimiento lo pone en el riesgo inminente de enfermar. Algo más simple y muy gráfico: sobrecarga mental del trabajo.

Etimológicamente, la palabra stress hace referencia a las propiedades elásticas de los cuerpos, relación entre la fuerza y la resistencia. Se ha empleado en ámbitos laborales, física, entorno social, en el sentido de una fuerza ejercida sobre algo provocando una tensión¹⁶.

Un científico canadiense natural de Hungría¹⁷, describió el síndrome del estrés biológico o síndrome general de adaptación como respuesta fisiopatológica a agentes nocivos de tipo físico, químico o biológico, p. E. Traumatismos, hemorragias, quemaduras,...

Se trata de una reacción general que conduce al organismo a tres fases sucesivas que son siempre las mismas:

¹⁶ Rivolière, 1989

¹⁷ Selye, 1936

- reacción de alarma o periodo de choque (taquicardia, temblor, insomnio)
- fase de resistencia
- fase de agotamiento

La fase de agotamiento se refleja en la aparición de enfermedades de adaptación (ulcus péptico, colon irritable, enfermedad coronaria, HTA...)

FASE DE ALARMA

Frente a una agresión o amenaza, se pone en marcha el sistema nervioso autónomo, se liberan las catecolaminas (adrenalina y noradrenalina) y se da una estimulación del sistema neuroendocrino (sobretudo ACTH y cortisol, son estas las hormonas del estrés).

Si se sobrepasan las alteraciones reversibles sobreviene el agotamiento y la muerte.

El agente estresor (stressor) es el agente agresivo externo.

Actualmente, el estrés queda integrado por tres componentes: el psíquico, el social y el biológico, es decir, la consideraremos una magnitud bio-psico-social.

Para afrontar el estrés contamos con el coping o afrontamiento del estrés

CLASES DE ESTRES

Dos modalidades básicas: agudo y crónico.

El agudo hace referencia a una sobrecarga emocional implicada en un acontecimiento aislado de incidencia rápida y duración breve. Podríamos referirnos a una pérdida de un ser querido, del trabajo, etc. Se relaciona a menudo con estados depresivos

El crónico se refiere a sobrecargas emocionales en actividades con cierta continuidad, sobretudo en el plano laboral. A este síndrome del estrés se le llama también síndrome del agotamiento profesional. Como potenciadores de este estrés pueden actuar otros estreses extra-laborales de tipo económico, relacional, social y laboral. También se ve agravado por frustraciones e

insatisfacciones causadas por el entorno de trabajo ya sean turnos, accesibilidad, rutina,

Se creía que el estrés laboral era potestad solo de mandos, pero se ha comprobado que desde los directivos hasta los peones pueden ser poseedores de este tipo de estrés.

Las tareas más simples asumidas por un peón no cualificado pueden ser causantes de una gran sobrecarga, un nivel muy alto de estrés.

La vulnerabilidad al estrés se ven incrementadas por distintos rasgos de personalidad, como son personas con un alto nivel de competitividad.

Otros trazos pueden ser: meticulosidad, rigidez psíquica, perfeccionismo, impaciencia, inconformismo, dependencia del éxito,....

También la relación familiar y de amistades y el ocio influyen en la vulnerabilidad al estrés.

Los cambios y la prisa son factores estresantes. Los cambios impiden organización del estilo de vida, eso crea una sensación de falta de control.

Nos encontramos en la cultura del estrés.

El ambiente hospitalario posee varios de los factores estresantes que aquí hemos mencionado. Por ejemplo nos enfrentamos a un lugar en el que el ruido está presente a todas horas, ya sea de maquinaria como de personas que trabajan o utilizan los servicios. Este ruido puede actuar de forma negativa al dificultar la concentración de las personas que trabajan con él, ya que se soporta mejor en situaciones de ocio que en las laborales.

Otro factor estresor es el enfrentarse con el dolor, el sufrimiento y la muerte, situaciones estas desagradables en la época en la que vivimos. Todo indica que nos hemos de alejar de lo que nos infunde sufrimiento y buscar solo situaciones placenteras, nadie nos enseña a trabajar con la pérdida, eso se considera un fracaso.

2.5.5.2 EL SINDROME DE BURNOUT

En los últimos años, a las clásicas enfermedades producidas en el trabajo se ha añadido otra más, que no es una enfermedad tan física como sí psíquica, es el síndrome de Burnout o “estar quemado.”

El síndrome de desgaste profesional o síndrome del Burnout aparece ante una respuesta continuada al estrés laboral, que puede afectar tanto a la salud física como a la salud mental; así como a las relaciones sociales de los trabajadores que lo padecen. Por lo tanto para que aparezca el Síndrome del Burnout, el profesional debe haber estado previamente expuesto a un estrés prolongado. En las personas afectadas se observa cansancio físico y emocional, actitud fría o despersonalizada hacia los demandantes del servicio, tensión, ansiedad y limitación en las relaciones personales en el ámbito laboral con una disminución de la eficacia y la eficiencia, absentismo, disminución de la calidad asistencial en el personal sanitario y un profundo sentimiento de fracaso del trabajador en las tareas que está realizando.

Actualmente la OMS lo ha considerado un factor de riesgo para la salud. En España se ha traducido como estar quemados o consumidos, se ha reconocido como enfermedad y están estudiando su inclusión en el catálogo de enfermedades laborales.

¿A QUIÉN AFECTA?

Se cree que este tipo de estrés laboral se da en los profesionales que mantienen un contacto constante, directo y estrecho con los beneficiarios de su trabajo, cuando entre ellos media una relación de ayuda o servicio. Por tanto los trabajadores más susceptibles de padecerlo son los trabajadores que atienden a otras personas, en nuestro estudio: el personal sanitario.

“Una persona aquejada de “Burnout” tendrá insatisfacción en su trabajo y disminuirá la calidad de lo que hace”.

El interés por este problema de salud ha crecido a medida que a aumentado la importancia de los servicios sociales y los dedicados al cuidado de las

personas. Son estos profesionales los que están sometidos a una mayor exigencia, pero también a una mayor valoración por parte de los usuarios.

CAUSAS Y MANIFESTACIONES

Hay múltiples factores individuales y ambientales que conducen a situaciones de mayor desgaste profesional y menor satisfacción laboral, sin un acuerdo unánime respecto a la causa originaria de este síndrome.

Entre los factores individuales relacionados con un menor desgaste profesional, se han estudiado diversos rasgos de personalidad, como el optimismo, la afectividad, la autoestima o determinados factores hereditarios. Respecto a los factores ambientales, se ha visto que los profesionales sanitarios son unos de los trabajadores que presentan mayor desgaste profesional, insatisfacción, trastornos afectivos y estrés.

Si miramos cuales son las categorías con más alto índice de burnout nos encontramos con el personal facultativo y los diplomados de enfermería, relacionado con la insatisfacción laboral, la falta de reconocimiento social, una falta de identificación con la empresa, diferencias entre las expectativas laborales y la realidad, sobrecarga de trabajo, la autopercepción de baja remuneración económica y el hecho de cuidar a personas que padecen una enfermedad o proceso terminal.

En Cataluña, la situación sanitaria es difícil¹⁸ ya que a pesar de que se están ofreciendo muchos servicios, no se acaba de pensar en el personal que ha de atender al usuario. Las plantillas tanto en primaria como en hospitalaria son demasiado ajustadas y es por ello que los “sanitarios trabajan en una situación constante de estrés y muchas veces sufren el llamado burnout”¹⁹.

Una persona que padece el síndrome de burnout tendrá insatisfacción en su trabajo, disminuirá la calidad de los cuidados que proporcione, se ausentará con más frecuencia de su centro de trabajo (bajas laborales) y podrá terminar

¹⁸ Cataluña es la comunidad con menos profesionales sanitarios por cama, ya que ocupa la posición nº 14 de entre las 17 comunidades autónomas. Diario Món sanitari Catalunya 2008; 268: 3

¹⁹ Diario Món sanitari Catalunya 2008; 268: 3

abandonando su profesión, por no hablar de los problemas familiares que generará a raíz de aquí. Si a todo esto no se le pone remedio, el profesional podrá adquirir una verdadera enfermedad psiquiátrica como ansiedad, depresión o riesgo de suicidio.

“Es fundamental establecer límites, saber desconectar y evitar sobrecargas de trabajo”

¿CÓMO PREVENIRLO O, EN SU DEFECTO TRATARLO?

Debido al gran número de horas que pasamos en nuestro centro de trabajo y según sea el clima laboral que vivamos, esto hará que nos influya de una manera positiva o negativa en nuestro estado de ánimo, en nuestras relaciones familiares e incluso en las ganas que tengamos en realizar nuevas actividades en nuestro tiempo libre. Para evitar quemarnos en nuestro trabajo se han propuesto cosas tan simples como: evitar la rutina, poner ilusión a todo lo que hagamos diariamente, establecer límites, saber desconectar y evitar las sobrecargas de trabajo. En definitiva saber trabajar mejor.

Otra acción a poder desempeñar es acentuar los aspectos positivos de nuestro trabajo. Conocer nuestros límites, pedir ayuda en caso necesario, tener y poder apoyarte en amigos dentro y fuera del trabajo, mantener buenas relaciones familiares que te den seguridad y como no poder realizar alguna actividad externa que te permita desconectar y descansar.

También hemos de recapacitar, cuando lo único que se intenta es culpar a los jefes o los compañeros, sin pensar que posiblemente nuestras características laborales y personales sean la clave de nuestro problema, siendo nosotros la persona poseedora de la solución.

En otras ocasiones el único remedio puede ser ponerse en manos de un médico que nos proporcione el tratamiento adecuado para tratar la ansiedad o depresión que nos pueda haber producido este trastorno.

2.5.5.3 ABSENTISMO

Se considera absentismo cualquier periodo de tiempo durante el cual deliberadamente se deja de acudir al trabajo.

Nos encontramos con dos tipos de absentismo: el inevitable y el voluntario. Según diversos estudios hemos visto que es imposible determinar el número de faltas que corresponden a cada tipo, bien porque el profesional no es consciente de las motivaciones que originan sus ausencias o bien porque hay profesionales que falsean las causas de su absentismo. Se cree que hasta un 30% de estas faltas son de causa psicológica y que se podrían eliminar posiblemente mejorando las condiciones laborales de los profesionales y aumentando las recompensas psicológicas por una asistencia regular.

En algunos trabajadores el absentismo es un hecho esporádico, impredecible y sin relación con ningún motivo aparente. Otros, en cambio, muestran mayores índices de absentismo y más predecibles, coincidiendo con fines de semana, días festivos, vacaciones o días de cobro. Por tanto el enfoque que habrá que dar en cada caso para erradicarlo será diferente.

Entre las causas del progresivo incremento del absentismo de los profesionales se subrayan con una mayor incidencia los trastornos mentales y emocionales, inherentes a las características del trabajo, que contribuyen a él.

“Existe una notable correlación entre la insatisfacción laboral y el absentismo”²⁰.

²⁰ Taylor, 1967.

3. MARCO PRÁCTICO

3.1 HIPÓTESIS / OBJETIVOS

La finalidad de nuestro estudio es establecer una relación entre la polivalencia laboral y la satisfacción de los profesionales sanitarios.

Para ello nos hemos planteado alcanzar los siguientes objetivos:

c) General

Evaluar la satisfacción de los DUE del Hospital Vall d'Hebron sujetos a la política de la transversalización/ polivalencia laboral.

d) Específicos

Describir la satisfacción laboral de los DUE sujetos a la política de transversalización/polivalencia laboral, que trabajan en el hospital Vall d'Hebron, según la edad, sexo, estado civil, nº de hijos, tipo de contrato, nº de cambios de servicio,....

3.2 VARIABLES IMPLICADAS

La variable de Interés en el estudio es la satisfacción laboral (a través de los 24 ítems del cuestionario "Font Roja", adaptado por J.Aranaz y J.Mira) y el resto de variables que intervienen son las que proceden del medio laboral y de las diferencias individuales de los trabajadores, éstas son:

edad, sexo, estado civil, si trabaja el cónyuge, nº hijos, formación complementaria, turno de trabajo, planning laboral, hospital de trabajo habitual, nº de cambios de hospital de trabajo, lugar de trabajo habitual, nº cambios de lugar de trabajo, años de experiencia y años de antigüedad en el Hospital Universitario Vall d'Hebron.

3.3 DISEÑO DEL ESTUDIO

Estudio descriptivo transversal, mediante encuesta personal y con un muestreo de juicio o criterio y se ha realizado en el Hospital Universitario Vall d'Hebron perteneciente al ICS (exactamente en el Hospital General, en el Hospital Materno-Infantil y en el Hospital de Traumatología).

3.4 METODOLOGÍA

Para el estudio estadístico hemos utilizado una metodología tanto descriptiva como inferencial, ayudándonos del programa informático SPSS v.15.0 con el que hemos podido analizar y comparar dichas variables.

3.5 POBLACIÓN Y MUESTRA

La población de estudio esta constituida por el personal con categoría de D.U.E. del Hospital Universitario Vall d'Hebron (HUVH) que se encuentra en situación de corretornos, es decir, sin turno o sin plaza fija asignada (entendemos como "sin plaza fija asignada" todo el personal que no tiene un servicio concedido para desempeñar diariamente las habilidades/cuidados de la profesión). En el momento del corte transversal (2 y 3 de junio de 2008) de la población de estudio fue de 250.

La elección de la muestra ha sido por criterio ya que hemos seleccionado a todo el personal que se encontraba disponible en el hospital los días elegidos para la recogida de datos. La selección se realizó en turno de lunes día, turno de lunes noche, turno de martes día y turno de martes noche, tanto en el Hospital General como en el Hospital Materno-Infantil y en el Hospital de Traumatología, los días 2 y 3 de junio.

3.6 INSTRUMENTO DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

Cuestionario validado "Font Roja" adaptado por J. Aranaz y J. Mira, de autocumplimentación anónima.

Distribuido en 2 apartados diferenciados: un primer apartado sobre el perfil del profesional y un segundo apartado que contesta a aspectos sobre su satisfacción laboral. Esta última parte con 24 ítems (ver anexo).

4. RESULTADOS

4.1 CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA

Se pasó un cuestionario a todo el personal con categoría de D.U.E. del Hospital Universitario Vall d'Hebron (HUVH) que se encontraba en situación de correturnos, es decir, sin turno o sin plaza fija asignada (entendemos como "sin plaza fija asignada" todo el personal que no tiene un servicio concedido para desempeñar diariamente las habilidades/cuidados de la profesión. En total fueron 139 profesionales encuestados, siendo 124 las encuestas entregadas, lo que supuso un índice de respuesta del 89%.

GÉNERO DE LOS PROFESIONALES

El perfil de los profesionales que respondieron fue de un 91,9% (n=114) para el género femenino y de un 8,1% (n=10) para el género masculino, lo que nos da una visión de que la enfermería es una profesión predominantemente femenina.

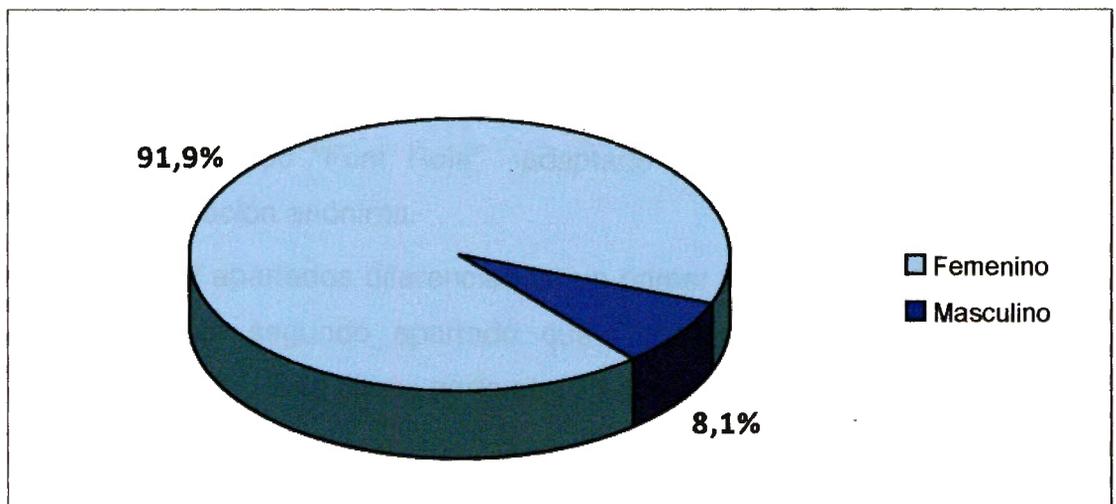


Gráfico 1. Distribución según el género

EDAD DE LOS PROFESIONALES

El intervalo de edad ha comprendido un mínimo de 20 años y un máximo de 61 años, siendo la media de edad de nuestros profesionales de 31,77 años. El rango de edad donde más profesionales se han encontrado ha sido el de los 20 a los 25 años, con una frecuencia de 14 profesionales para la edad de 24 años.

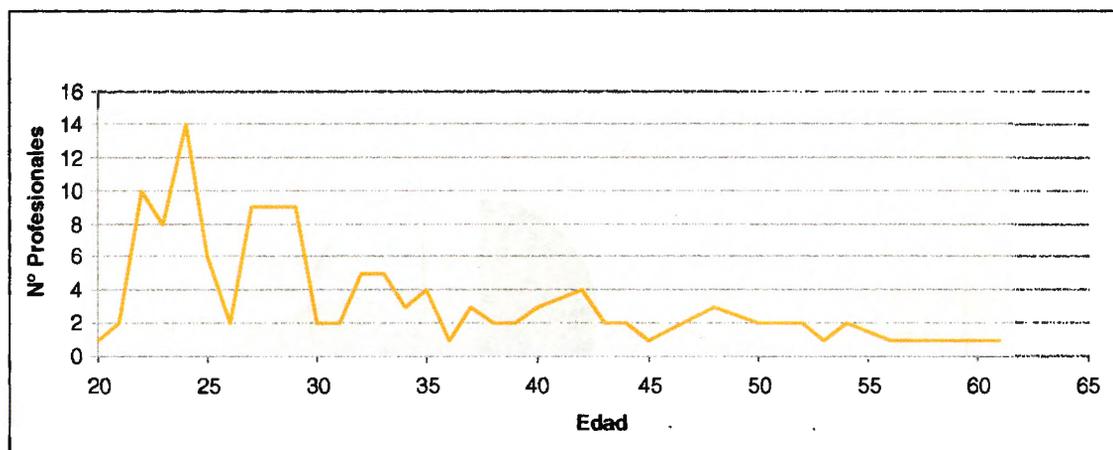


Gráfico 2. Distribución según la edad

ESTADO CIVIL DE LOS PROFESIONALES

Con respecto al estado civil, predominan los solteros 68.5% (n=85), seguidos de los casados 21.8% (n=27) y por último con un 4.8% (n=6) para los separados y otros respectivamente.

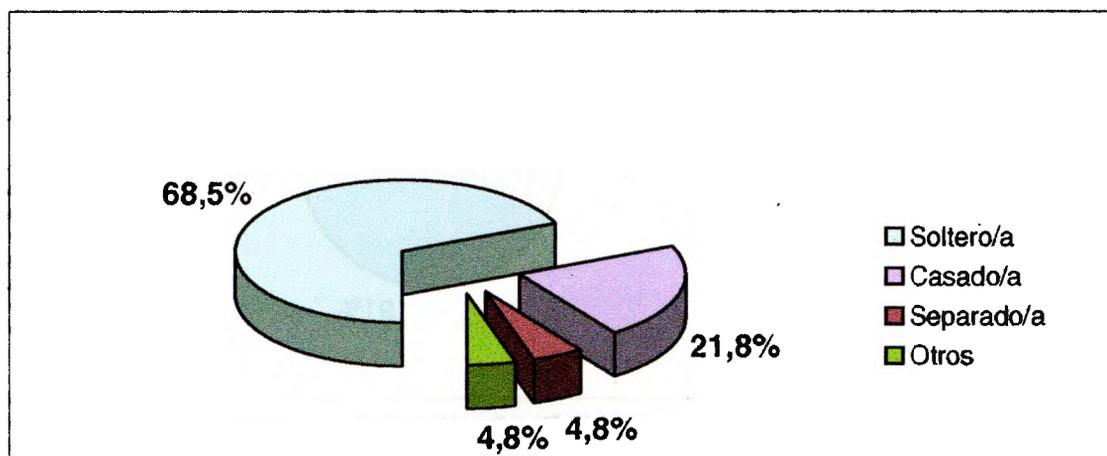


Gráfico 3. Distribución según el estado civil

TRABAJA EL CÓNYUGE

Respecto a la variable trabaja el cónyuge, hemos observado que el porcentaje mayor corresponde a que no hay cónyuge, con un 54% (n= 67) de los profesionales encuestados.

A partir de los profesionales que tienen cónyuge (n= 57), nos encontramos que el 9% (n= 5), no trabaja y el 91% (n= 52) si que trabaja actualmente.

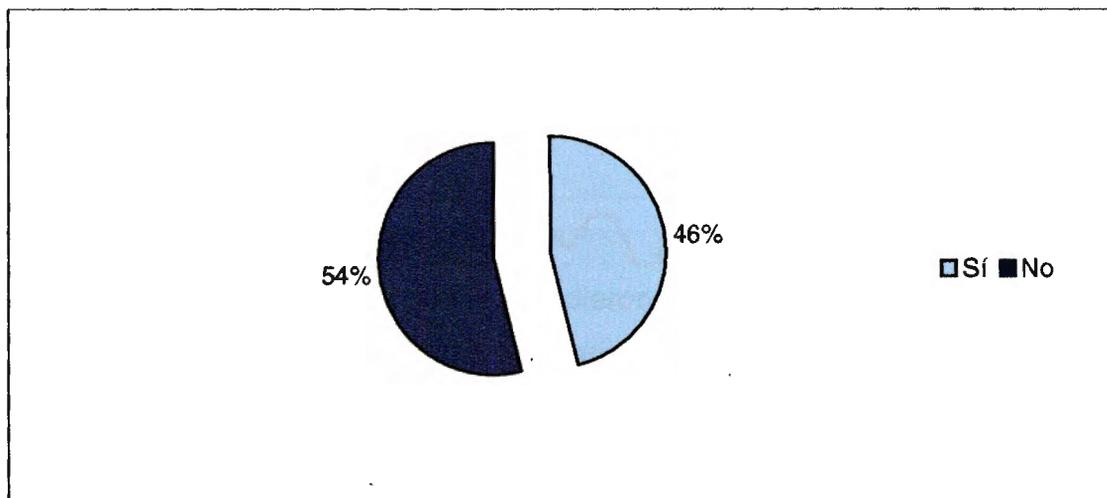


Gráfico 4. Distribución según si hay cónyuge

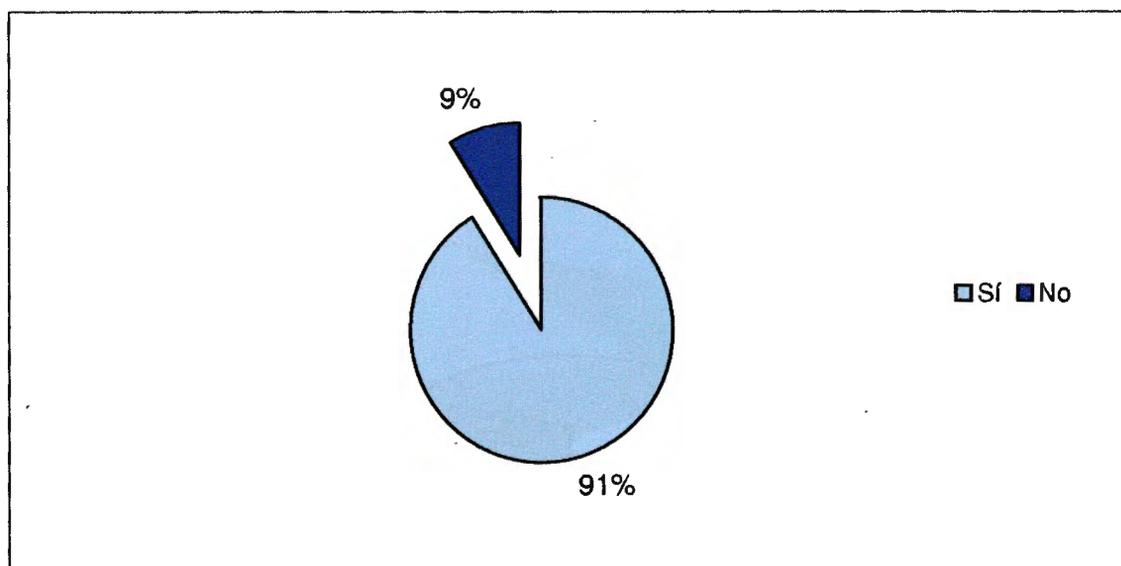


Gráfico 5. Distribución según si trabaja el cónyuge

Nº DE HIJOS DE LOS PROFESIONALES

El nº de hijos que tienen los D.U.E de nuestro estudio ha comprendido un mínimo de 0 hijos y un máximo de 3 hijos. El porcentaje que ha correspondido a 0 hijos ha sido de 75% (n=93), el que ha correspondido a 1 hijo ha sido del 9.7% (n=12), el que ha correspondido a 2 hijos ha sido del 12.1% (n=15) y por último el que ha correspondido a 3 hijos, que ha sido del 3.2% (n=4).

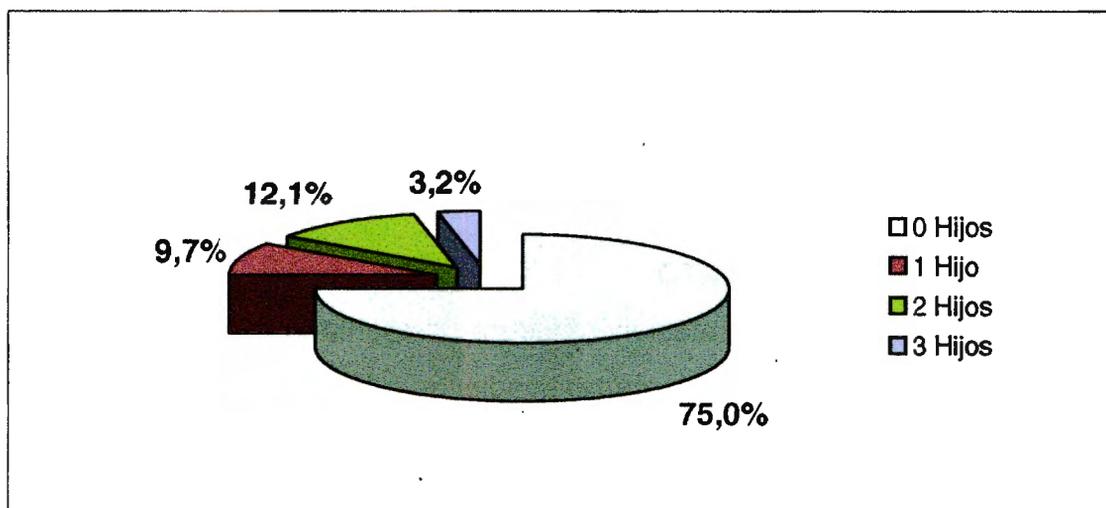


Gráfico 6. Distribución según el número de hijos

FORMACIÓN COMPLEMENTARIA

La formación complementaria que con gran diferencia ha destacado entre los profesionales sanitarios han sido los estudios de Postgrado para los que ha correspondido un 46% del total. La formación que seguidamente ha obtenido el segundo porcentaje más elevado han sido los cursos con un 29%. La especialidad vemos que no es aún en nuestros días una formación complementaria muy solicitada o ejercida ya que representa un 4.8% de la totalidad.

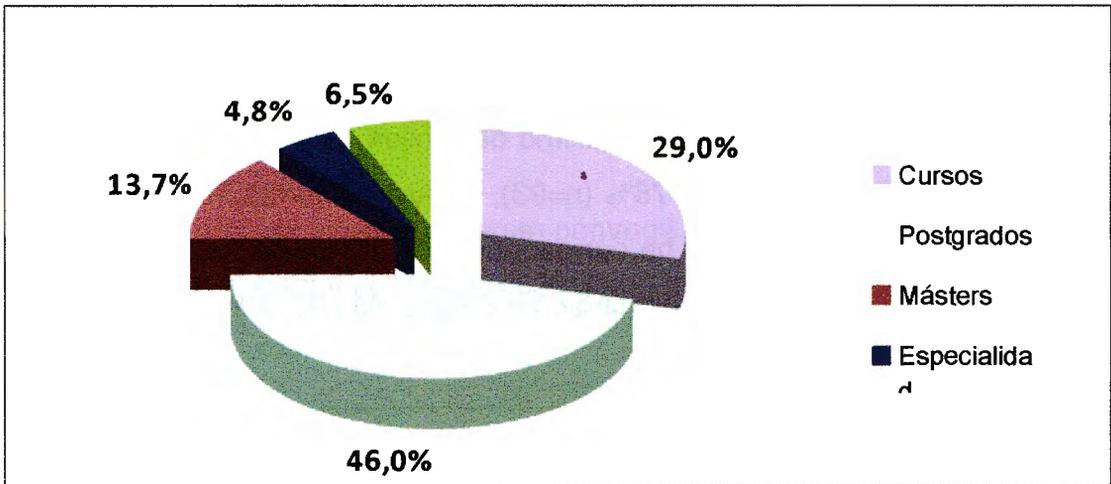


Gráfico 7. Distribución según la formación complementaria

TIPO DE CONTRATO

Los tipos de contrataciones que han presentado los profesionales encuestados han sido de tres tipos, correspondiendo a la contratación temporal un 66.1% de los profesionales, en segundo lugar con un 17.7% el personal interino y por último con un 16.1% los profesionales con plaza fija pero aún sin servicio asignado.

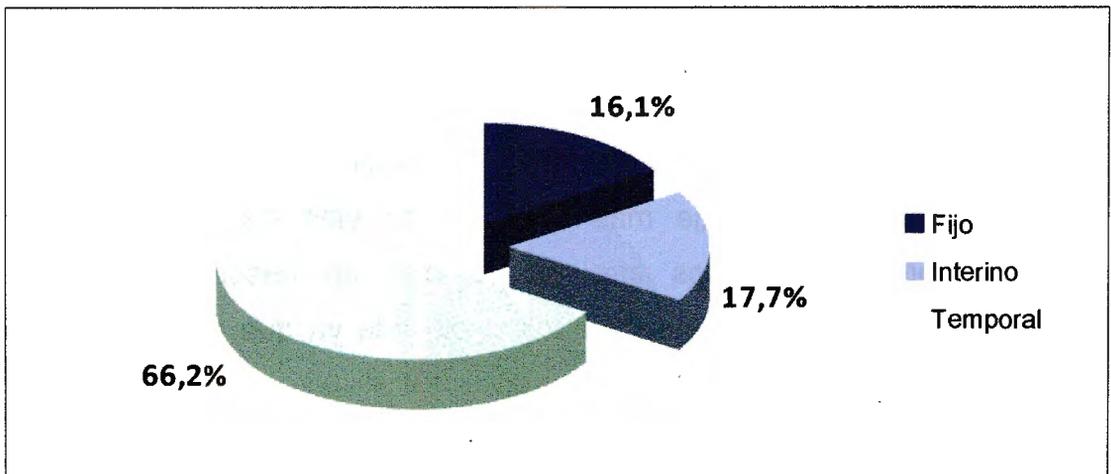


Gráfico 8. Distribución según el tipo de contrato

TURNOS DE TRABAJO

El personal encuestado está distribuido entre seis turnos de trabajo. Existen 4 turnos de 12 horas, correspondiendo dos a turnos de día y dos a turnos de noche. Podemos observar que no hay demasiada diferencia entre estos 4 turnos, siendo el que más personal comprende el de Martes Día con un 27.4% (n=34). Cabe destacar el bajo porcentaje de personal que trabaja en el turno de 7 horas con un porcentaje del 1.6% (n=2). Un porcentaje no muy grande, sólo 8.1% (n=10), no tienen turno asignado, es decir, van cambiando de turno según las necesidades del hospital.

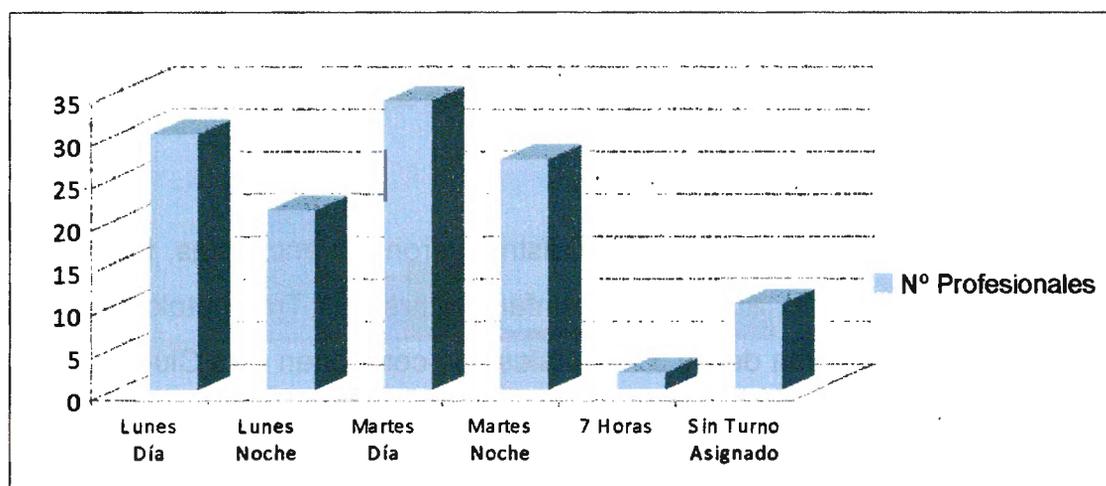


Gráfico 9. Distribución según el turno de trabajo

PLANNING LABORAL

De la totalidad de los profesionales encuestados se observa, según el gráfico, que 45 profesionales pasan por el despacho de adjuntía a diario para conocer cual será su destino en ese día de trabajo. Esta planificación, se hace según necesidades del propio hospital y al profesional no se le facilita ningún planning. También existen 30 profesionales a los que planifican de manera mensual y a 5 profesionales, la planificación es semanal. En los 45 profesionales restantes, nos encontramos que su planificación laboral no coincide con ninguna de las opciones ofrecidas, ya que es una mezcla de ellas

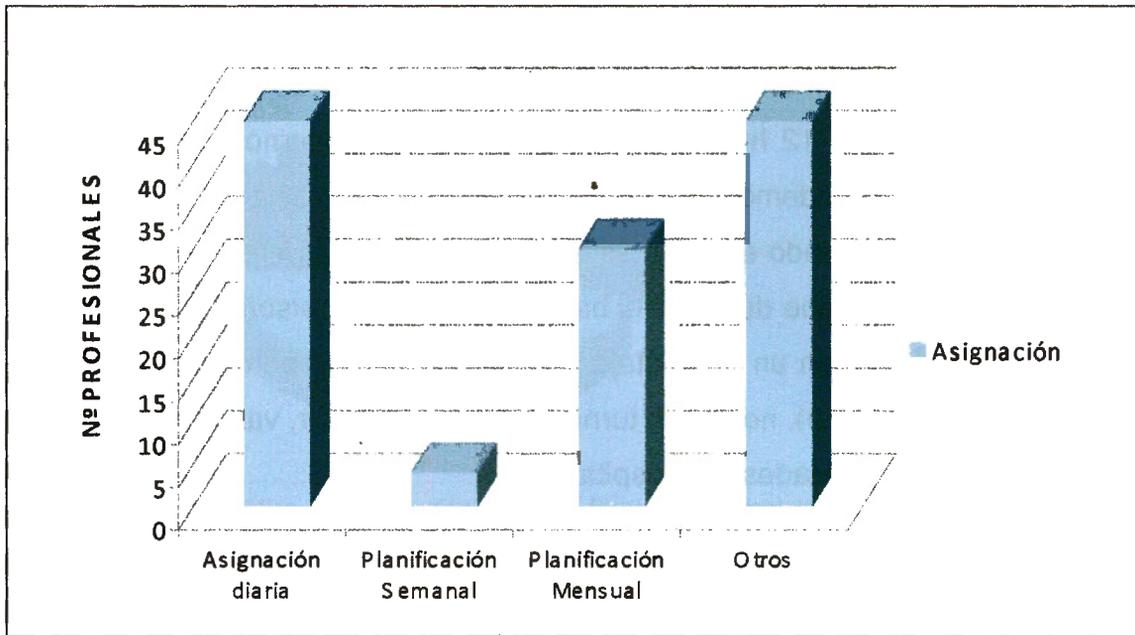


Gráfico 10. Distribución según la planning laboral

HOSPITAL DE TRABAJO

Las áreas en las cuales se distribuyeron las encuestas, fueron las siguientes: área General, área Materno-Infantil y área de Traumatología, entendiéndose por área cada una de los 3 hospitales que componen esta Ciudad Sanitaria.

El porcentaje de profesionales que se encontraron en cada hospital fueron los siguientes: en el Hospital General 41.1% (n=51), en el Hospital Materno-Infantil 52.4% (n=65) y por último en el Hospital de Traumatología 6.5% (n=8).

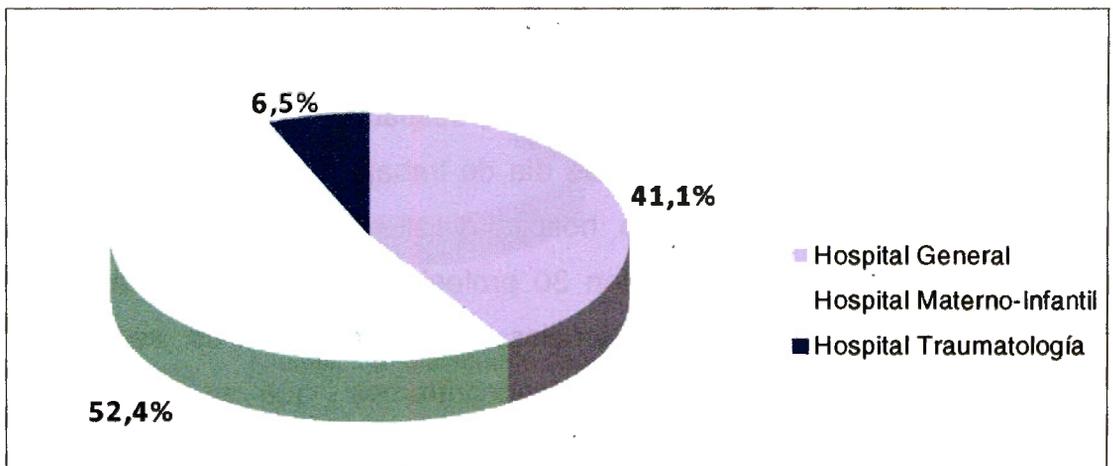


Gráfico 11. Distribución según el hospital de trabajo

LUGAR HABITUAL DE TRABAJO

La mayor parte de los profesionales polivalentes se encuentran trabajando en el área de Hospitalización con un 67.7% (n=84) y la mínima representación se encuentra en el área de Coronarias con un 0.8% (n=1). Por otro lado la UCI y el área de Urgencias, aunque muy de lejos, siguen al Área de Hospitalización con un 13.7% (n=17) y un 11.3%(n=14) respectivamente.

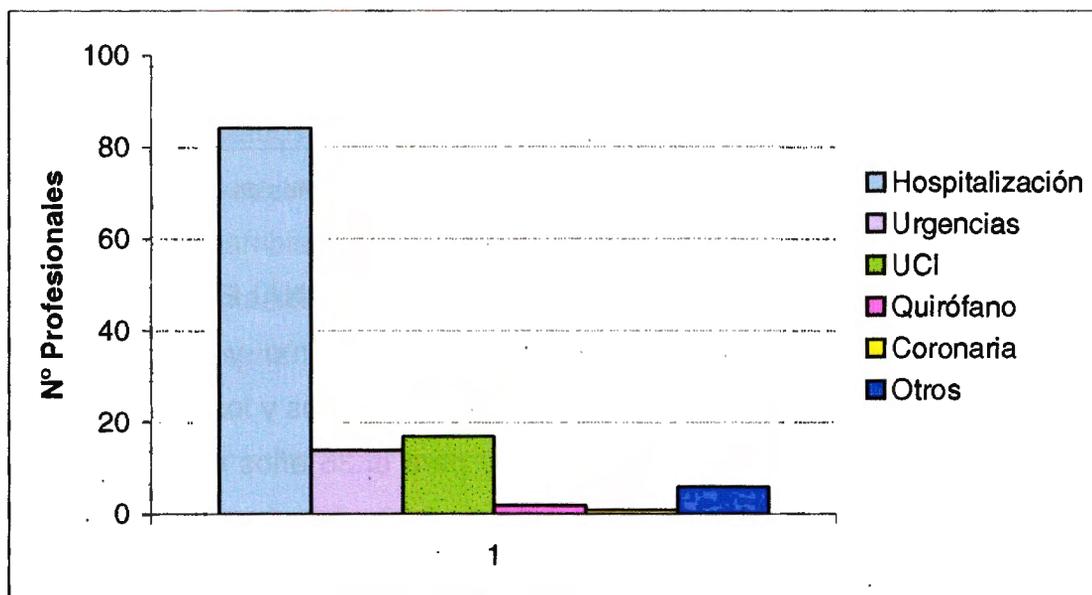


Gráfico 12. Distribución según el lugar habitual de trabajo

AÑOS DE EXPERIENCIA DE LOS PROFESIONALES

Con el análisis de esta variable hemos obtenido una media de 4.47 años de experiencia profesional, con una desviación típica de 8.390. Siendo el Mínimo de 0 años y el Máximo de 37 años. Para 0 años el porcentaje de profesionales es de 4% (n=5) y para los 37 años el porcentaje de profesionales es de 0.8 (n=1). Con el porcentaje más elevado 17.7%, vemos que nos encontramos 22 profesionales con una experiencia de 1 año y con 12.9% (n=16) profesionales con 3 años de experiencia en la profesión.

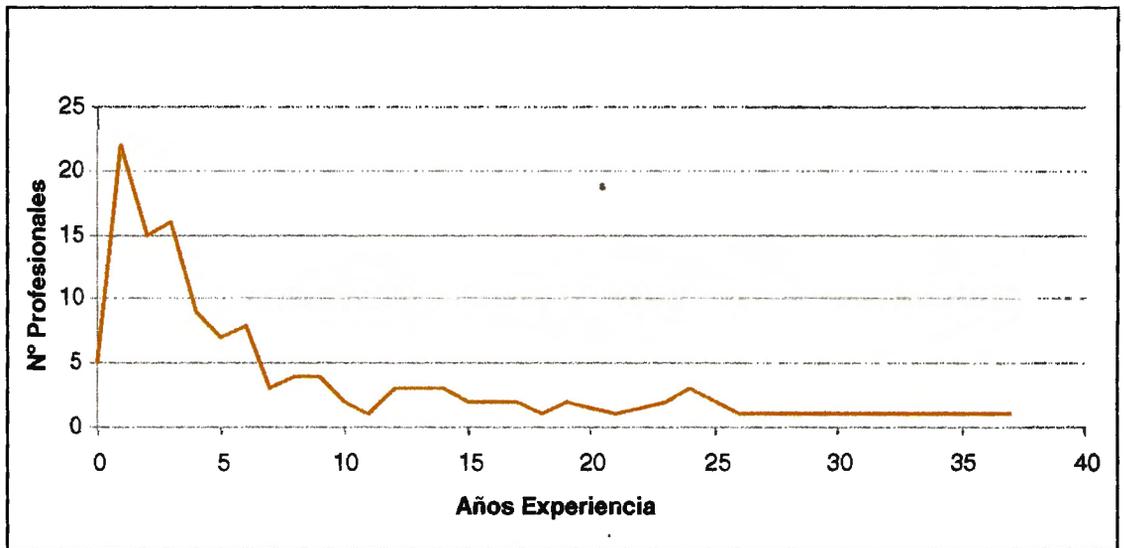


Gráfico 13. Distribución según los años de experiencia

AÑOS DE ANTIGÜEDAD DE LOS PROFESIONALES

Observamos que el intervalo entre el Mínimo y el Máximo de años de antigüedad en el Centro, oscila entre los 0 años y los 36 años. Para los 0 años el porcentaje es de 9.7% (n=12) y para el 36 años de antigüedad es de 0.8% (n=1). Se ha obtenido una media de 6.08 años de antigüedad trabajando para el HUVH. A destacar encontramos que el porcentaje mayoritario 20.2% (n=25) lleva 1 año de antigüedad en el propio hospital.

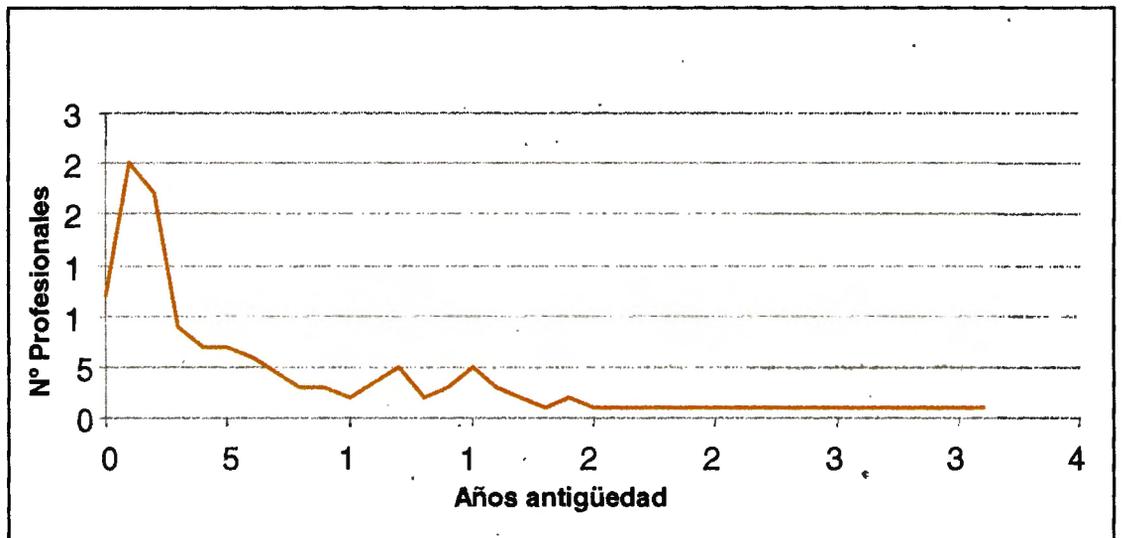


Gráfico 14. Distribución según los años de antigüedad

Nº DE VECES DE CAMBIO DE HOSPITAL

Cuando hablamos de nº de veces que el D.U.E ha cambiado de hospital, nos referimos a qué número de veces ha cambiado el profesional de área de trabajo, entendiendo por hospital cada una de las 3 áreas que componen esta Ciudad Sanitaria, siendo el Hospital General, el Hospital Materno-Infantil y el Hospital de Traumatología.

El periodo sobre el que pedimos a los diferentes encuestados que recapacitaran a la hora de contestar fue este último año (Junio 2007- Junio 2008).

Según los resultados estadísticos obtenidos observamos que el 66.1% (n=82) no cambió ninguna vez de Hospital de trabajo, Mínimo 0, pero en contrapartida el 1.6% (n=2) cambiaron 54 veces, Máximo 54. Este valor ha sido desechado para la representación gráfica ya que suponía un valor muy aislado.

Como dato a resaltar, la media de cambios por cada profesional fue de 2.

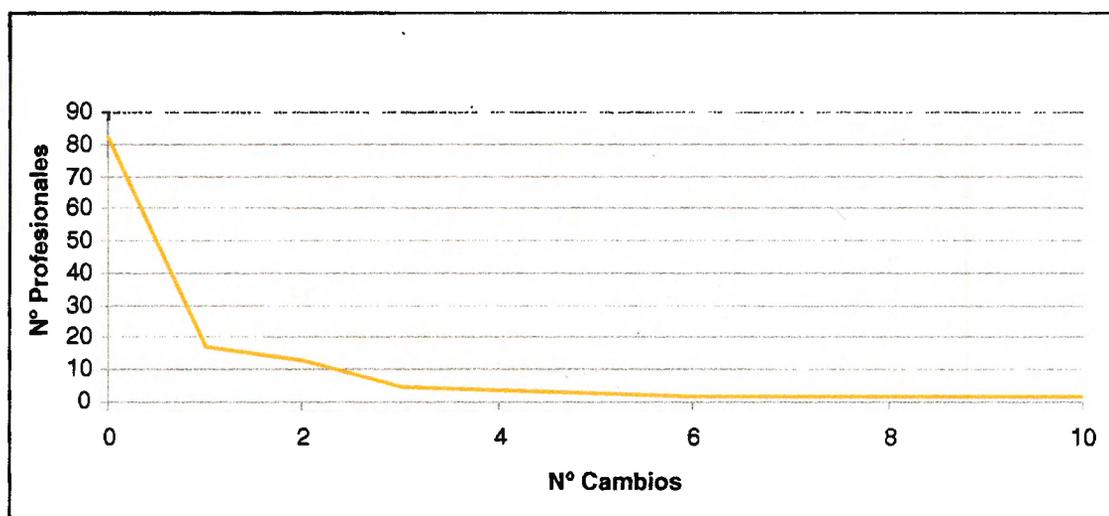


Gráfico 15. Distribución según cambios de hospital

Nº DE VECES DE CAMBIO DE SERVICIO

En este apartado nos referimos al nº de veces que el D.U.E. ha cambiado de lugar de trabajo en el mismo periodo de tiempo que en el apartado anterior, es decir el último año (Junio 2007- Junio 2008).

Observamos que existe un Mínimo de 0 veces y un Máximo de 100 veces de cambio de servicio entre nuestros profesionales. Los datos más dispares correspondientes a 40-50-54-72-100 veces que han cambiado de servicio los profesionales no los hemos tenido en cuenta en nuestra representación gráfica por constituir valores aislados.

La media obtenida ha sido de 10.64 veces. Como dato a destacar contemplamos que 22 profesionales no han cambiado de servicio a lo largo de este periodo, seguido de 21 profesionales con 2 cambios de servicio. Como excepción existen 2 profesionales han cambiado unas 100 veces.

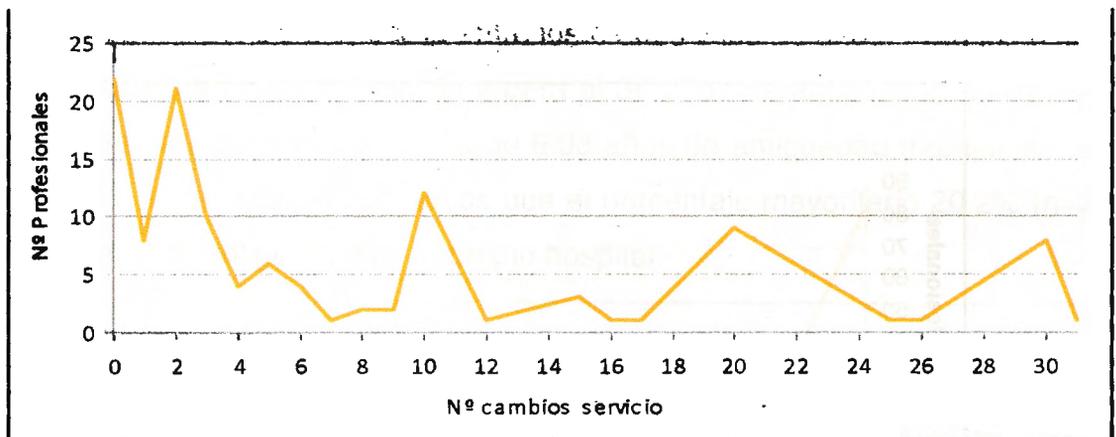


Gráfico 16. Distribución según cambios de servicio

4.2 Estadística inferencial

En el cruce de diferentes variables hemos observado que hay relevancia en algunos de ellos con respecto a la satisfacción total, así como a los diferentes aspectos de ésta que revela el cuestionario. Consta de diferentes ítems, 24, y éstos se refieren a diferentes aspectos que tienen que ver con la satisfacción profesional.

SATISFACCIÓN

En la tabla y gráfica siguientes se especifica la media de la satisfacción.

ITEMS	Media
S1. Mi actual trabajo en el Hospital es el mismo todos los días, no varía nunca	2,16
S2. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital	1,46
S3. Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado/a	4,15
S4. Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo	3,84
S5. Muy pocas veces me he visto obligado a emplear "a tope" toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo	1,98
S6. Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, o a mi salud, o a mis horas de sueño	2,19
S7. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho/a	3,26
S8. Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional, tengo poca independencia	2,81
S9. Tengo pocas oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas	2,69
S10. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo	1,35
S11. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena	1,77
S12. Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante	2,81
S13. La relación con mi jefe/a, jefes/as es muy cordial	3,26
S14. Las relaciones con mis compañeros/as son muy cordiales	4,13
S15. El sueldo que percibo es muy adecuado	2,49
S16. Estoy convencido/a que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación	3,11
S17. Tengo muchas posibilidades de promoción profesional	2,55
S18. Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo	3,67
S19. Estoy seguro de conocer lo que se espera de mí en el trabajo, por parte de mis jefes/as	3,11
S20. Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con lo que hay que hacer	3,29
S21. Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo, habitualmente me suelen afectar	3,05
S22. Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado/a para realizar mi trabajo	2,14
S23. Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable	3,33
S24. Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión	2,98
TOTAL SATISFACCION	67,58

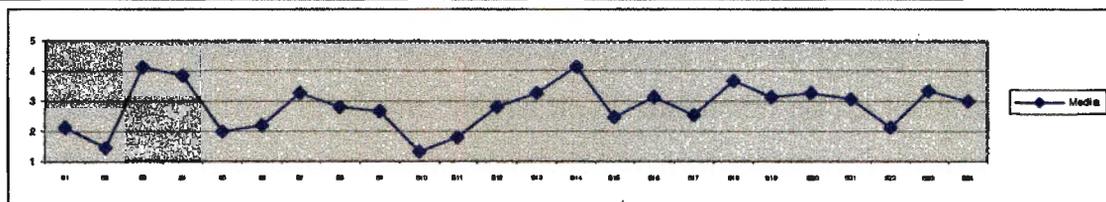


Gráfico 17. Distribución de la satisfacción media

En esta tabla de satisfacción laboral teniendo en cuenta que su puntuación más baja es 1 y la más alta es 5, observamos que en los ítems de S3 (después de la jornada laboral cansado) y S5 (relaciones cordiales con los compañeros) son las de media más alta (están de acuerdo).

En cambio los ítems S2 (poca responsabilidad) y S10 (tengo poco interes) son los que obtienen la puntuación media más baja (no están de acuerdo).

Análisis de la satisfacción en función del género

Satisfacción	M (1)	F (2)	Signif.	Difer.
S1. Mi actual trabajo en el Hospital es el mismo todos los días, no varía nunca	2,50	2,13		
S2. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital	1,60	1,45		
S3. Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado/a	4,20	4,15		
S4. Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo	3,80	3,84		
S5. Muy pocas veces me he visto obligado a emplear "a tope" toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo	1,70	2,01		
S6. Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, o a mi salud, o a mis horas de sueño	2,10	2,19		
S7. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho/a	3,00	3,28		
S8. Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional, tengo poca independencia	3,10	2,78		
S9. Tengo pocas oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas	2,90	2,67		
S10. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo	2,10	1,28		
S11. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena	2,20	1,73	0,001	1>2
S12. Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante	3,10	2,79		
S13. La relación con mi jefe/a, jefes/as es muy cordial	3,40	3,25		
S14. Las relaciones con mis compañeros/as son muy cordiales	4,00	4,14		
S15. El sueldo que percibo es muy adecuado	2,30	2,51		
S16. Estoy convencido/a que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación	3,20	3,11		
S17. Tengo muchas posibilidades de promoción profesional	2,50	2,55		
S18. Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo	3,90	3,65		
S19. Estoy seguro de conocer lo que se espera de mí en el trabajo, por parte de mis jefes/as	2,80	3,14		
S20. Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con lo que hay que hacer	3,40	3,28		
S21. Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo, habitualmente me suelen afectar	2,60	3,09		
S22. Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado/a para realizar mi trabajo	2,80	2,08	0,5	1>2
S23. Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable	4,00	3,27		
S24. Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión	2,50	3,03		

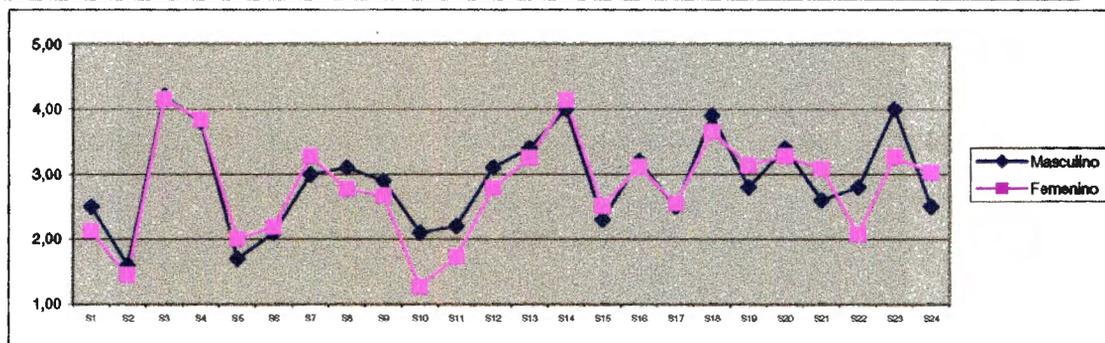


Gráfico 18. Distribución de la satisfacción según género

La variable **género** influye en el *poco interés por el trabajo que se realiza*, siendo este interés mucho menor en el hombre que en la mujer. También se puede observar que el género influye en la *sensación de no estar capacitado*, siendo esta sensación mayor en hombres que en mujeres.

Análisis de la satisfacción en función de la edad

Satisfacción	1	2	3	Sign.	Difer.
S1. Mi actual trabajo en el Hospital es el mismo todos los días, no varía nunca	2,24	1,86	2,28		
S2. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital	1,44	1,17	1,84	0,02	<3
S3. Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado/a	3,97	4,59	4,16	0,08	1,3-2
S4. Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo	3,87	3,9	3,68		
S5. Muy pocas veces me he visto obligado a emplear "a tope" toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo	1,96	1,86	2,2		
S6. Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, o a mi salud, o a mis horas de sueño	2,26	2	2,2		
S7. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho/a	3,33	3,17	3,16		
S8. Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional, tengo poca independencia	2,7	2,97	2,92		
S9. Tengo pocas oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas	2,39	3,07	3,08		
S10. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo	1,33	1,31	1,44		
S11. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena	1,87	1,83	1,4		
S12. Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante	3,09	2,55	2,36	0,18	1>3
S13. La relación con mi jefe/a, jefes/as es muy cordial	3,29	3,28	3,16		
S14. Las relaciones con mis compañeros/as son muy cordiales	4,14	4,24	3,96		
S15. El sueldo que percibo es muy adecuado	2,71	2,24	2,16	0,04	1>3
S16. Estoy convencido/a que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación	3,17	2,97	3,12		
S17. Tengo muchas posibilidades de promoción profesional	2,74	2,38	2,2		
S18. Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo	3,5	4	3,76		
S19. Estoy seguro de conocer lo que se espera de mí en el trabajo, por parte de mis jefes/as	3,11	3,14	3,08		
S20. Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con lo que hay que hacer	3,07	3,66	3,48	0,02	1<2
S21. Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo, habitualmente me suelen afectar	2,84	3,31	3,32		
S22. Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado/a para realizar mi trabajo	2,24	2,1	1,88		
S23. Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable	3,33	3,48	3,16		
S24. Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión	2,87	3,21	3,04		

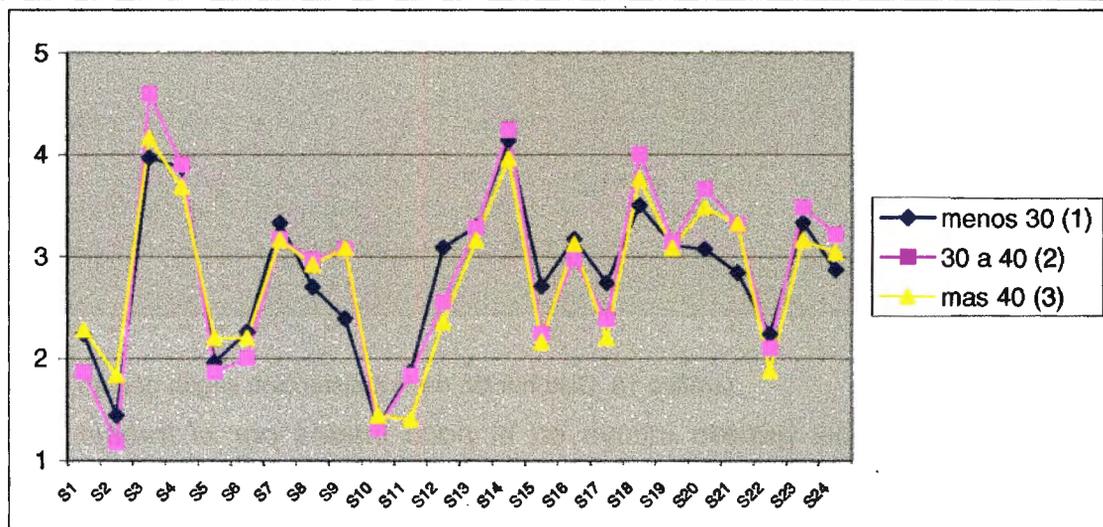


Gráfico 19. Distribución de la satisfacción según la edad

Al cruzar la **edad** con la satisfacción total y el cuestionario en su totalidad, hemos agrupado a los profesionales en tres grupos:

De 20 a 29 años: grupo 1

De 30 a 40 años: grupo 2

Mayor de 40 años: grupo 3

Observamos que el grupo 3 tiene una mayor creencia de *poca responsabilidad laboral* que el grupo 2.

En cuanto al *cansancio tras la jornada de trabajo* encontramos mucho más cansados a los del grupo 2 que a los dos grupos restantes.

Por otro lado, la edad también juega un papel en el *reconocimiento por el trabajo* realizado, sintiéndose más reconfortados el grupo de profesionales más joven.

La sensación de *sueldo adecuado* es mayor en jóvenes y decreciente con la edad.

Los profesionales que creen tener un *trabajo excesivo* son los de la franja de edad de 30 a 40 años. Los que menor percepción de trabajo excesivo tienen son los más jóvenes.

Análisis de la satisfacción en función del estado civil

Satisfacción	1	2	3	4	Sign.	Difer.
S1. Mi actual trabajo en el Hospital es el mismo todos los días, no varía nunca	2,21	2,15	1,67	2		
S2. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital	1,38	1,67	1,33	1,83		
S3. Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado/a	4,08	4,19	4,83	4,33		
S4. Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo	3,84	3,67	3,83	4,67		
S5. Muy pocas veces me he visto obligado a emplear "a tope" toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo	1,91	2,07	3	1,67		
S6. Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, o a mi salud, o a mis horas de sueño	2,16	2,44	1,5	2		
S7. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho/a	3,25	3,37	2,33	3,83		
S8. Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional, tengo poca independencia	2,69	3,15	3,17	2,5		
S9. Tengo pocas oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas	2,55	2,85	3,67	2,83		
S10. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo	1,33	1,22	2	1,5		
S11. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena	1,82	1,56	2,33	1,33		
S12. Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante	2,96	2,59	2	2,5		
S13. La relación con mi jefe/a, jefes/as es muy cordial	3,26	3,33	3	3,17		
S14. Las relaciones con mis compañeros/as son muy cordiales	4,19	4,07	3,33	4,33		
S15. El sueldo que percibo es muy adecuado	2,68	1,96	1,5	3,17		
S16. Estoy convencido/a que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación	3,2	2,81	3,17	3,17	0,001	1>2>3
S17. Tengo muchas posibilidades de promoción profesional	2,66	2,41	1,83	2,33		
S18. Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo	3,6	3,7	4	4,17		
S19. Estoy seguro de conocer lo que se espera de mí en el trabajo, por parte de mis jefes/as	3,12	3,3	2,17	3,17		
S20. Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con lo que hay que hacer	3,15	3,7	3,5	3,17		
S21. Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo, habitualmente me suelen afectar	3,04	3	3,83	2,67		
S22. Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado/a para realizar mi trabajo	2,24	1,78	2,33	2,17		
S23. Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable	3,36	3,22	3,17	3,5		
S24. Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés	2,98	2,89	3,33	3,17		

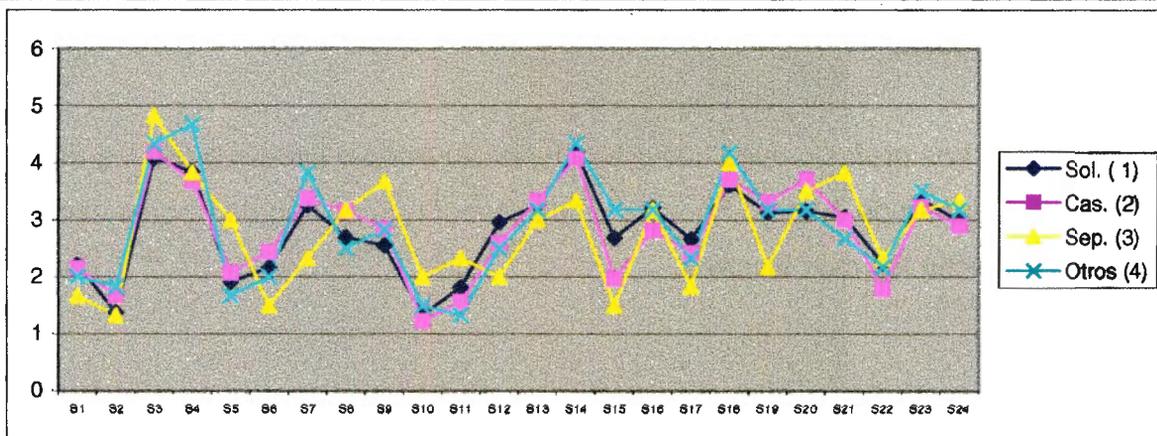


Gráfico 20. Distribución de la satisfacción según el estado civil

Es observable que la *sensación de sueldo adecuado* se ve influenciada por el **estado civil**, siendo esta sensación mayor en los solteros que en los casados, y a su vez mayor en casados que en separados.

Análisis de la satisfacción en función del número de hijos

Satisfacción	0 hijo (1)	1 hijo (2)	2 o mas (3)	Signif.	Difer.
S1. Mi actual trabajo en el Hospital es el mismo todos los días, no varía nunca	2,17	2	2,21		
S2. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital	1,37	1,17	2,11	0,002	1,2<3
S3. Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado/a	4,09	4,33	4,37		
S4. Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo	3,86	3,92	3,66		
S5. Muy pocas veces me he visto obligado a emplear "a tope" toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo	1,84	2,25	2,53		
S6. Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, o a mi salud, o a mis horas de sueño	2,19	2,33	2,05		
S7. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho/a	3,31	2,75	3,32		
S8. Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional, tengo poca independencia	2,7	3,06	3,16		
S9. Tengo pocas oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas	2,53	3,5	2,95	0,021	1<3
S10. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo	1,32	1,25	1,53		
S11. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena	1,78	1,58	1,79		
S12. Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante	2,99	2,17	2,37	0,023	2<1
S13. La relación con mi jefe/a, jefes/as es muy cordial	3,26	3,33	3,11		
S14. Las relaciones con mis compañeros/as son muy cordiales	4,19	3,96	4		
S15. El sueldo que percibo es muy adecuado	2,85	2,33	1,84	0,014	3<1
S16. Estoy convencido/a que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación	3,13	3,25	2,95		
S17. Tengo muchas posibilidades de promoción profesional	2,69	1,92	2,26	0,036	2<1
S18. Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo	3,66	4,06	3,47		
S19. Estoy seguro de conocer lo que se espera de mí en el trabajo, por parte de mis jefes/as	3,14	2,92	3,11		
S20. Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con lo que hay que hacer	3,15	3,92	3,42		
S21. Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo, habitualmente me suelen afectar	2,96	3,06	3,47		
S22. Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado/a para realizar mi trabajo	2,18	1,75	2,16		
S23. Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable	3,33	3,42	3,26		
S24. Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés	2,94	3,42	2,95		

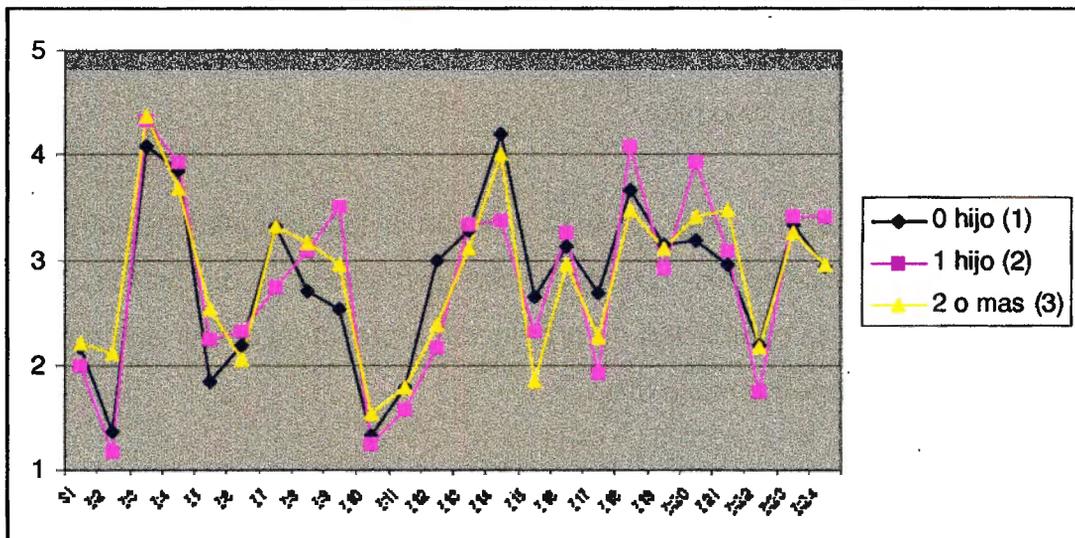


Gráfico 21. Distribución de la satisfacción según el número de hijos

Se ha agrupado a los profesionales según el número de **hijos**.

Grupo 1: sin hijos

Grupo 2: 1 hijo

Grupo 3: 2 o más hijos

El número de hijos condiciona diversos aspectos de la satisfacción profesional como por ejemplo la *creencia de poca responsabilidad*. Creen que tienen poca responsabilidad laboral los profesionales que tienen 2 o más hijos con respecto a los que tienen 1 hijo o no tienen ninguno.

También se ve mermada la sensación de *tener oportunidades para aprender* en el grupo que tiene hijos con respecto a los que no tienen ningún hijo.

Para los que no tienen hijos el *trabajo resulta más reconfortante* y se sienten *más reconocidos*. Los que menos reconocidos se sienten son los que solo tienen 1 hijo.

Como se puede observar, los profesionales sin hijos sienten que su *sueldo es más adecuado* que los que tienen 2 o más hijos, encontrándose en medio los que tienen un solo hijo.

Así mismo, los hijos también influyen a los profesionales en la creencia de *tener posibilidades de promoción profesional*. Los profesionales sin hijos sienten esta posibilidad de promoción profesional como algo más probable que los que tienen un solo hijo.

Análisis de la satisfacción en función de si trabaja el cónyuge

Satisfacción	Si (1)	No (2)	No hay (3)	Sign.	Difer.
S1. Mi actual trabajo en el Hospital es el mismo todos los días, no varía nunca	2,08	1,6	2,27		
S2. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital	1,54	1,4	1,4		
S3. Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado/a	4,23	4	4,1		
S4. Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo	3,83	4,2	3,82		
S5. Muy pocas veces me he visto obligado a emplear "a tope" toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo	2	1,2	2,03		
S6. Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, o a mi salud, o a mis horas de sueño	1,17	1,6	2,24		
S7. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho/a	3,35	3,2	3,19		
S8. Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional, tengo poca independencia	2,94	3,2	2,67		
S9. Tengo pocas oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas	2,62	2,6	2,75		
S10. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo	1,21	1,8	1,42		
S11. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena	1,44	2	2,021	1<2,3	
S12. Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante	2,81	2	2,88		
S13. La relación con mi jefe/a, jefes/as es muy cordial	3,31	3,2	3,22		
S14. Las relaciones con mis compañeros/as son muy cordiales	4,17	4,6	4,06		
S15. El sueldo que percibo es muy adecuado	2,37	1,8	2,64		
S16. Estoy convencido/a que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación	3,06	3	3,16		
S17. Tengo muchas posibilidades de promoción profesional	2,5	2	2,63		
S18. Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo	3,65	4,2	3,64		
S19. Estoy seguro de conocer lo que se espera de mí en el trabajo, por parte de mis jefes/as	3,21	1,8	3,130,019	2<1,3	
S20. Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con lo que hay que hacer	3,38	4,2	3,15		
S21. Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo, habitualmente me suelen afectar	2,88	3,8	3,12		
S22. Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado/a para realizar mi trabajo	1,83	3,2	2,30,007	2>1,3	
S23. Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable	3,38	3,6	3,27		
S24. Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés	2,98	3,2	2,97		

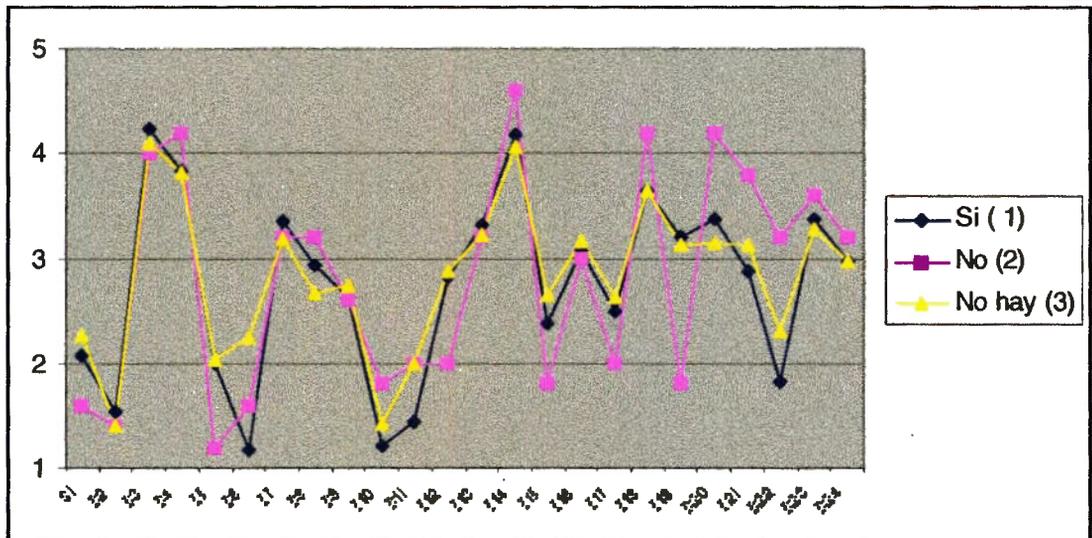


Gráfico 22. Distribución de la satisfacción según el estado civil

Existe mayor sensación de que *el trabajo realizado no vale la pena* en los profesionales en los que el cónyuge no trabaja o no hay cónyuge con igual valor que en el grupo de profesionales que tienen cónyuge y éste está trabajando.

Así mismo se observa que, en los profesionales en los que no hay cónyuge o en los que el cónyuge trabaja, hay una mayor *sensación de tener conocimiento de lo que se espera de su trabajo*. Tienen menos conocimiento de ello los que tienen al cónyuge sin trabajo.

Análisis de la satisfacción en función de la formación

Satisfacción	1	2	3	4	5	Sign.	Difer.
S1. Mi actual trabajo en el Hospital es el mismo todos los días, no varía nunca	2,7	2	1,7	2,7	1,80,005	1,4>2,5,3	
S2. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital	1,5	1,3	1,7	2,5	1,40,015	4>3,1,5,2	
S3. Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado/a	4,1	4,2	4,3	4,2	4,1		
S4. Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo	3,9	3,9	3,8	3,2	3,8		
S5. Muy pocas veces me he visto obligado a emplear "a tope" toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo	1,8	2	2	2,5	2,3		
S6. Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, o a mi salud, o a mis horas de sueño	2,3	2,1	2	2,5	2,5		
S7. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho/a	3,3	3,3	2,8	3,3	3,8		
S8. Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional, tengo poca independencia	3	2,7	2,9	2,8	3		
S9. Tengo pocas oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas	2,8	2,7	2,9	2,3	1,9		
S10. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo	1,5	1,2	1,4	1,5	1,5		
S11. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena	1,6	1,7	2,4	1,5	1,8		
S12. Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante	3,1	2,8	2,7	2	2,9		
S13. La relación con mi jefe/a, jefes/as es muy cordial	3,4	3,1	3,5	3,2	3,3		
S14. Las relaciones con mis compañeros/as son muy cordiales	4,1	4,2	3,9	4	4,3		
S15. El sueldo que percibo es muy adecuado	2,7	2,3	2,3	2,3	3,4		
S16. Estoy convencido/a que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación	3,3	3,1	3	3	3		
S17. Tengo muchas posibilidades de promoción profesional	2,8	2,4	2,5	2,2	3,1		
S18. Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo	3,9	3,6	3,7	3,3	3,5		
S19. Estoy seguro de conocer lo que se espera de mí en el trabajo, por parte de mis jefes/as	3,1	3,1	3,1	3,5	3,4		
S20. Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con lo que hay que hacer	3,3	3,3	3,4	2,8	2,9		
S21. Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo, habitualmente me suelen afectar	2,5	3,6	3,2	2,3	20,035	2,3>1,4,5	
S22. Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado/a para realizar mi trabajo	2,4	2,1	2,2	1,5	1,9		
S23. Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable	3,2	3,5	3,1	3	3,4		
S24. Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés	3	3	2,8	3,3	2,9		

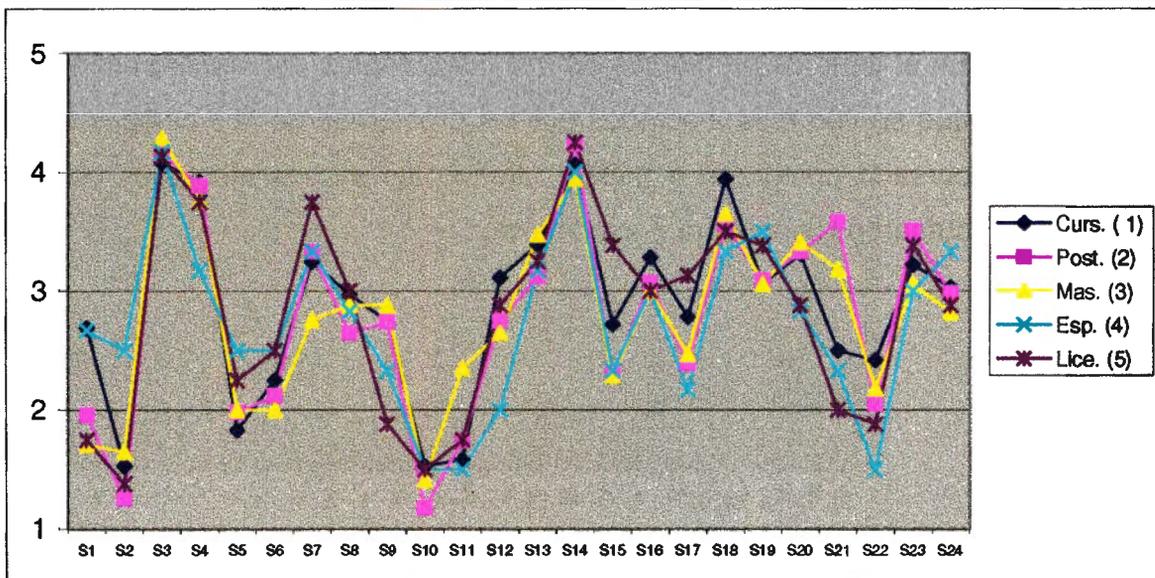


Gráfico 23. Distribución de la satisfacción según la formación

En el cuestionario se reflejan diferentes grupos de **formación**: los máster, los postgrados, los licenciados sin especificar la licenciatura, los cursos sin especificar y las especialidades. Cuando nos referimos a las especialidades tendremos en cuenta que son profesionales que trabajan como comadronas o que poseen una titulación de especialidad de hace años, ya que desde que se inició la diplomatura no se han cursado especialidades como tales sino que se pasó a hablar de postgrados o máster.

En los profesionales con una formación más específica como son los postgrados o los máster podemos observar que la *monotonía en el trabajo* es menor que en los que tienen una formación menos específica. Los que mayor monotonía sufren en su trabajo son los profesionales que han hecho cursos sin especificar.

Los profesionales que tienen mayor *creencia de tener poca responsabilidad* son los que tienen una especialidad, encontrándose en el otro extremo los profesionales que tienen formación de postgrado, licenciatura, máster o cursos.

En el ítem *los problemas de mis compañeros me afectan* encontramos que los que se ven más afectados por los problemas de sus colegas son los que han cursado postgrado o máster, siendo los menos afectados por estos los que cursaron licenciatura o especialidad.

Análisis de la satisfacción en función de la el tipo de contrato

Satisfacción	1	2	3	Sign.	Difer.
S1. Mi actual trabajo en el Hospital es el mismo todos los días, no varía nunca	2,05	1,86	2,27		
S2. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital	1,8	1,96	1,4		
S3. Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado/a	4,35	4,27	4,07		
S4. Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo	3,65	3,91	3,87		
S5. Muy pocas veces me he visto obligado a emplear "a tope" toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo	2,35	1,86	1,93		
S6. Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, o a mi salud, o a mis horas de sueño	2,3	1,77	2,27		
S7. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho/a	3,3	3,14	3,28		
S8. Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional, tengo poca independencia	3,25	2,77	2,71		
S9. Tengo pocas oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas	2,9	2,91	2,57		
S10. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo	1,3	1,5	1,32		
S11. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena	1,35	1,95	1,82		
S12. Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante	2,2	2,73	2,99	0,0373	>1
S13. La relación con mi jefe/a, jefes/as es muy cordial	3,1	3,18	3,32		
S14. Las relaciones con mis compañeros/as son muy cordiales	4	4,18	4,15		
S15. El sueldo que percibo es muy adecuado	1,95	1,95	2,77	0,12	<3
S16. Estoy convencido/a que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación	3,2	2,95	3,13		
S17. Tengo muchas posibilidades de promoción profesional	2,6	2	2,68	0,0361	>2
S18. Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo	4,1	3,59	3,59		
S19. Estoy seguro de conocer lo que se espera de mí en el trabajo, por parte de mis jefes/as	3,45	2,73	3,13		
S20. Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con lo que hay que hacer	3,85	3,36	3,13	0,0211	>2,3
S21. Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo, habitualmente me suelen afectar	3,15	3,45	2,91		
S22. Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado/a para realizar mi trabajo	1,55	2,32	2,23	0,0361	>2,3
S23. Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable	3,4	3,5	3,27		
S24. Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés	3,1	3,32	2,87		

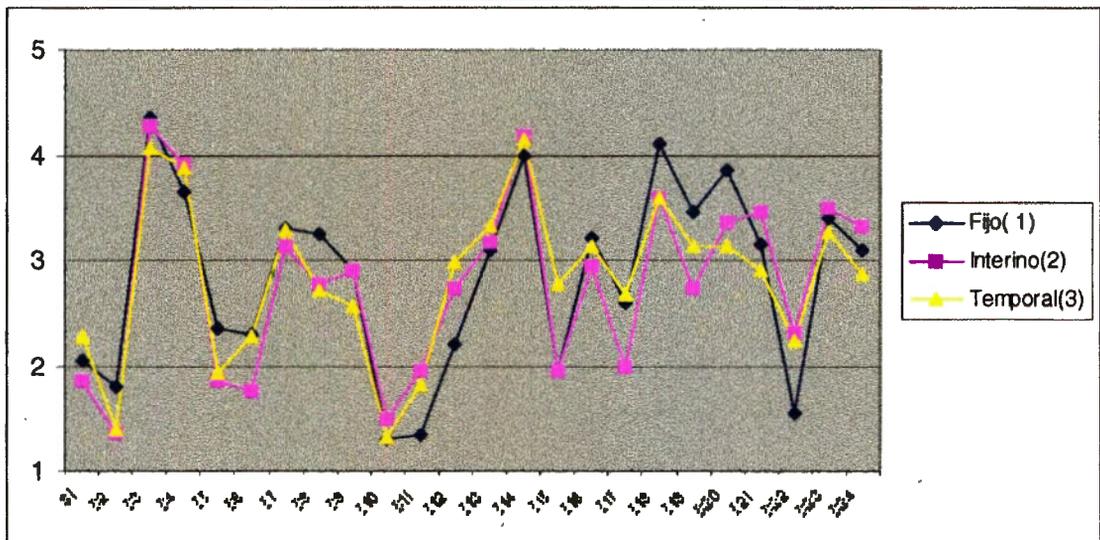


Gráfico 24. Distribución de la satisfacción según el tipo de contrato

Se observa que *se sienten más reconfortados por el reconocimiento por su trabajo* los profesionales que tienen un **contrato temporal** comparándolos con los que tienen un contrato fijo.

También son los fijos junto con los interinos en la misma posición los que tienen una *sensación menor de sueldo adecuado*, los temporales se sienten mejor pagados.

En cuanto a la *promoción profesional* los que creen tener más posibilidades son los fijos junto con los temporales, en cambio no sienten eso los interinos.

El tipo de contrato también hace variar la percepción de tener *demasiado trabajo*, siendo los temporales los que menos sensación tienen de trabajo excesivo en contra de los fijos.

No obstante los interinos y eventuales tienen una sensación de *no estar capacitados para el trabajo que desempeñan* mayor que la de los fijos.

Análisis de la satisfacción en función del turno asignado

Satisfacción	L.M (1)	M.M (2)	L.N. (3)	M.N. (4)	7h (5)	Sin t. (6)	Sign.	Difer.
S1. Mi actual trabajo en el Hospital es el mismo todos los días, no varía nunca	2,5	2,15	1,86	2,15	2,5	1,6		
S2. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital	1,3	1,65	1,35	1,41	2	1,5		
S3. Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado/a	4,07	4,03	3,9	4,44	4,5	4,5		
S4. Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo	3,6	4,06	3,81	3,75	3	4,2		
S5. Muy pocas veces me he visto obligado a emplear "a tope" toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo	1,87	2,24	1,71	1,7	4	2,4		
S6. Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, o a mi salud, o a mis horas de sueño	2,47	2,47	1,76	1,75	1,5	2,5	0,05	1,2,6>3,4,5
S7. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho/a	3,4	3,35	3	3,11	2,5	3,5		
S8. Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional, tengo poca independencia	2,7	2,65	2,86	2,96	4	2,5		
S9. Tengo pocas oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas	2,77	2,85	2,29	2,55	4	2,7		
S10. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo	1,37	1,27	1,43	1,44	2,5	1		
S11. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena	1,93	1,62	1,81	1,67	4	1,5		
S12. Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante	2,9	3,21	2,43	2,55	1,5	2,9		
S13. La relación con mi jefe/a, jefes/as es muy cordial	3,35	3,56	2,9	3	3,5	3,4		
S14. Las relaciones con mis compañeros/as son muy cordiales	4,2	4,15	3,76	4,3	2,5	4,4	0,01	1,2,3,4,6>5
S15. El sueldo que percibo es muy adecuado	2,5	2,47	2,43	2,37	2,5	3		
S16. Estoy convencido/a que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación	3,2	3,12	2,95	3,25	1,5	3,1		
S17. Tengo muchas posibilidades de promoción profesional	2,57	2,62	2,81	2,33	1,5	2,5		
S18. Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo	3,77	3,62	3,43	3,81	2,5	3,9		
S19. Estoy seguro de conocer lo que se espera de mí en el trabajo, por parte de mis jefes/as	3,4	3,35	2,71	2,93	2	3		
S20. Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con lo que hay que hacer	3,47	3,15	3	3,33	4	3,6		
S21. Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo, habitualmente me suelen afectar	2,87	3,56	2,95	2,75	4	2,6		
S22. Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado/a para realizar mi trabajo	2,03	2,15	2,14	2,13	3,5	2		
S23. Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable	3,47	3,15	3,05	3,55	3,5	3,5		
S24. Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés	2,5	2,85	2,86	3,41	4	2,5		

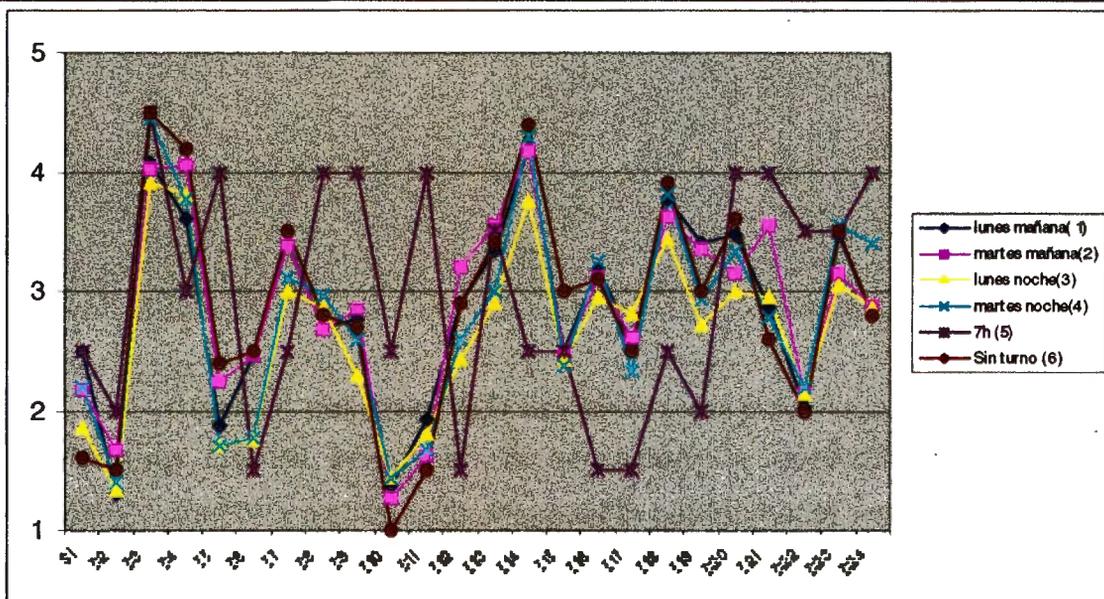


Gráfico 25. Distribución de la satisfacción según el turno asignado

La variable **turno** también juega un papel en la satisfacción profesional de los enfermeros.

En cuanto *ver perturbado su sueño por el trabajo*, los que ven menos perturbado el sueño son los que no tienen horario asignado junto con los de 12 horas diurnas, encontrando en el otro extremo a los de turno de días laborables de 7 horas muy cerca de los turnos de 12 horas nocturnas.

El turno también influye en *mantener una relación cordial con los compañeros*, siendo más cordial en el personal sin turno asignado y muy cercana a ésta en turnos de 12 horas y comparable solo a la de turno de 7 horas.

La satisfacción total se ve afectada por el turno del trabajador, de forma que los que tienen una *satisfacción total* mayor son los que tienen un turno de 7 horas y los que tienen menor satisfacción global son los de turno nocturno.

Análisis de la satisfacción en función del **planning** laboral

Satisfacción	1	2	3	4	Sign.	Difer.
S1. Mi actual trabajo en el Hospital es el mismo todos los días, no varía nunca	1,5	1,8	2,37	2,42	0,031	2<3,4
S2. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital	1,22	1,5	1,67	1,56		
S3. Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado/a	4,31	5	4,09	4		
S4. Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo	4,02	3,8	3,6	3,82		
S5. Muy pocas veces me he visto obligado a emplear "a tope" toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo	1,89	1,3	1,87	2,22		
S6. Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, o a mi salud, o a mis horas de sueño	1,89	1,3	2,2	2,56	0,022	<4
S7. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho/a	3,18	2,8	3,33	3,33		
S8. Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional, tengo poca independencia	2,84	3	2,83	2,73		
S9. Tengo pocas oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas	2,47	2,8	2,7	2,89		
S10. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo	1,4	2	1,23	1,31		
S11. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena	1,87	2	1,77	1,64		
S12. Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante	2,64	2,8	3,1	2,8		
S13. La relación con mi jefe/a, jefes/as es muy cordial	3,27	2,8	3,3	3,27		
S14. Las relaciones con mis compañeros/as son muy cordiales	4,13	4,3	4,13	4,11		
S15. El sueldo que percibo es muy adecuado	2,51	1,5	2,6	2,49		
S16. Estoy convencido/a que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación	3,13	2,8	3,07	3,16		
S17. Tengo muchas posibilidades de promoción profesional	2,44	2,3	2,53	2,69		
S18. Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo	3,82	3,5	3,43	3,69		
S19. Estoy seguro de conocer lo que se espera de mí en el trabajo, por parte de mis jefes/as	3,09	2,5	3,17	3,16		
S20. Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con lo que hay que hacer	3,29	3,5	3,4	3,2		
S21. Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo, habitualmente me suelen afectar	2,91	4,3	2,93	3,16		
S22. Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado/a para realizar mi trabajo	2,36	2,3	2,03	1,98		
S23. Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable	3,51	4,3	3,3	3,09		
S24. Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés	2,91	3,5	3,03	2,98		

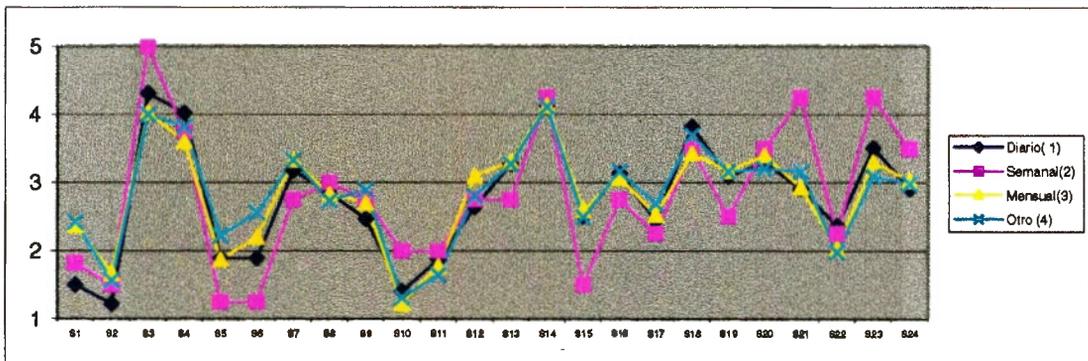


Gráfico 26. Distribución de la satisfacción según el **planning** laboral

El **planning** laboral influye en la sensación de desempeñar un *trabajo monótono*, siendo la planificación mensual la que aumenta esta sensación y la semanal la que menos monotonía transmite al trabajador. El mismo orden siguen para el ítem "*pocas veces perturba el sueño mi trabajo*", siendo esto más cierto en la planificación mensual y menos cierto en la semanal.

Análisis de la satisfacción en función del hospital del trabajo

Satisfacción	1	2	3	Sign.	Difer.
S1. Mi actual trabajo en el Hospital es el mismo todos los días, no varía nunca	2,12	2,18	2,25		
S2. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital	1,47	1,45	1,5		
S3. Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado/a	4,47	3,95	3,75	0,003	1>2>3
S4. Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo	3,86	3,8	4		
S5. Muy pocas veces me he visto obligado a emplear "a tope" toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo	2,16	1,85	2		
S6. Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, o a mi salud, o a mis horas de sueño	2,04	2,23	2,75		
S7. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho/a	3,2	3,28	3,5		
S8. Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional, tengo poca independencia	2,8	2,83	2,63		
S9. Tengo pocas oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas	2,8	2,65	2,25		
S10. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo	1,45	1,28	1,25		
S11. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena	1,88	1,68	1,75		
S12. Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante	2,73	2,82	3,38		
S13. La relación con mi jefe/a, jefes/as es muy cordial	3,35	3,11	3,88		
S14. Las relaciones con mis compañeros/as son muy cordiales	4,12	4,12	4,25		
S15. El sueldo que percibo es muy adecuado	2,31	2,52	3,38	0,042	1,2<3
S16. Estoy convencido/a que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación	3,06	3,09	3,63		
S17. Tengo muchas posibilidades de promoción profesional	2,33	2,63	3,25		
S18. Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo	4,02	3,35	4	0,006	1,3>2
S19. Estoy seguro de conocer lo que se espera de mí en el trabajo, por parte de mis jefes/as	3,25	2,95	3,5		
S20. Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con lo que hay que hacer	3,57	3,09	3,13	0,046	1>2,3
S21. Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo, habitualmente me suelen afectar	2,86	3,2	3		
S22. Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado/a para realizar mi trabajo	2,16	2,06	2,63		
S23. Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable	3,61	3,15	3		
S24. Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés	2,98	2,97	3,13		

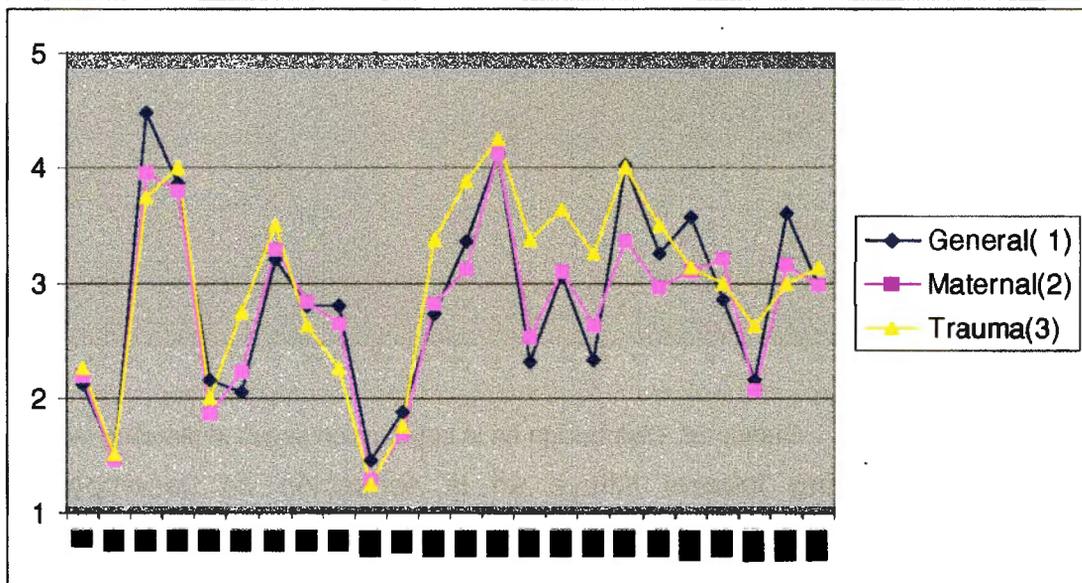


Gráfico 27. Distribución de la satisfacción según el hospital de trabajo

La satisfacción también cambia dependiendo del centro en el que más se trabaja.

En la *sensación de cansancio después de la jornada laboral*, ésta es mayor en el personal del Hospital General que en el Hospital de Trauma, quedando en medio los del AMI (Área Materno-Infantil).

Se sienten *peor pagados* los de la General y el AMI, teniendo más sensación de sueldo adecuado los de Traumatología.

El Hospital también influye en la sensación de *falta de tiempo en el trabajo*, siendo mayor en la General y Trauma y menor en el AMI.

Vemos mayor la sensación de *tener un trabajo excesivo* en el Hospital General, seguido de cerca por Traumatología y el AMI.

El total de la satisfacción se ve afectado por el Hospital, siendo los de Traumatología los que mayor satisfacción total tienen, y los del AMI los de menor satisfacción total.

Análisis de la satisfacción en función del número de cambios de hospital

Satisfacción	1	2	3	Sign.	Difer.
S1. Mi actual trabajo en el Hospital es el mismo todos los días, no varía nunca	2,18	2,14	2		
S2. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital	1,41	1,46	2		
S3. Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado/a	4,23	4,03	3,86		
S4. Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo	3,78	3,86	3,97		
S5. Muy pocas veces me he visto obligado a emplear "a tope" toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo	1,96	2,17	1,29		
S6. Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, o a mi salud, o a mis horas de sueño	2,12	2,34	2,14		
S7. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho/a	3,18	3,37	3,57		
S8. Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional, tengo poca independencia	2,71	3,11	2,43		
S9. Tengo pocas oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas	2,76	2,51	2,71		
S10. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo	1,34	1,37	1,29		
S11. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena	1,65	2,06	1,71		
S12. Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante	2,73	2,89	3,43		
S13. La relación con mi jefe/a, jefes/as es muy cordial	3,15	3,34	4,14	0,0251	2<3
S14. Las relaciones con mis compañeros/as son muy cordiales	4,13	4,06	4,43		
S15. El sueldo que percibo es muy adecuado	2,52	2,49	2,14		
S16. Estoy convencido/a que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación	3,13	3,11	2,86		
S17. Tengo muchas posibilidades de promoción profesional	2,46	2,74	2,57		
S18. Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo	3,7	3,6	3,71		
S19. Estoy seguro de conocer lo que se espera de mí en el trabajo, por parte de mis jefes/as	3,05	3,14	3,71		
S20. Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con lo que hay que hacer	3,28	3,34	3,14		
S21. Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo, habitualmente me suelen afectar	3,11	2,8	3,57		
S22. Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado/a para realizar mi trabajo	2,01	2,34	2,57		
S23. Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable	3,18	3,69	3,29		
S24. Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés	2,96	3,2	2	0,051	2<3

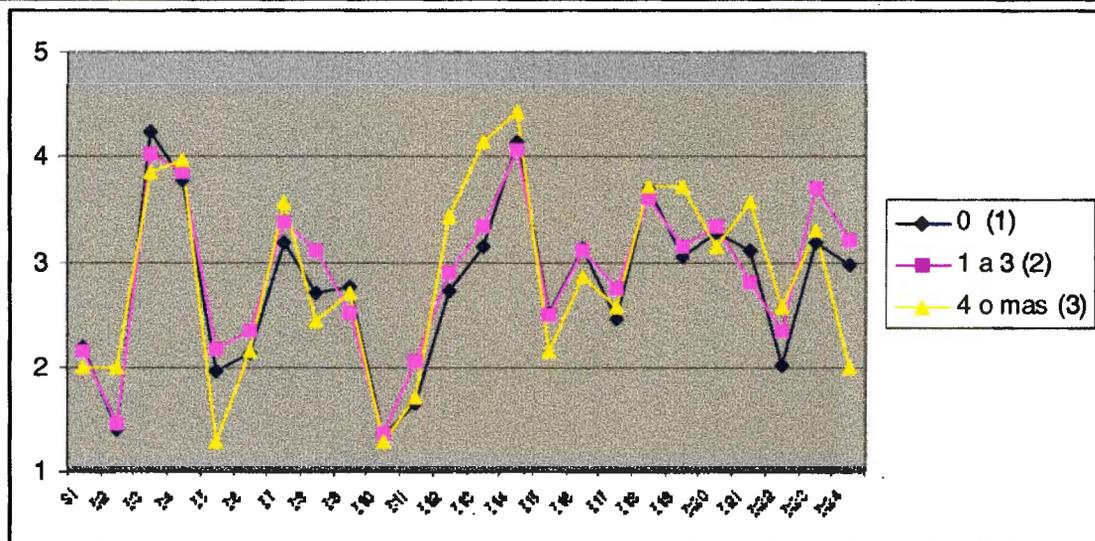


Gráfico 28. Distribución de la satisfacción según los cambios de hospital

Grupo 1: 0 cambios

Grupo 2: entre 1 y 3 cambios

Grupo 3: 4 o más cambios

Hay relación entre los **cambios de hospital** y la *relación con los jefes*, siendo ésta mejor en el grupo que más veces se ha cambiado de hospital , el grupo 3. Es menos cordial en los grupos que han cambiado pocas veces o que no han cambiado nunca.

También los cambios de hospital influyen en la *sensación de estrés derivada de la competitividad*, siendo mayor esta sensación de estrés en los que no cambian de hospital o cambian poco que en los que han cambiado más veces de hospital.

Análisis de la satisfacción en función del servicio

Satisfacción	1	2	3	4	Sign.	Difer.
S1. Mi actual trabajo en el Hospital es el mismo todos los días, no varía nunca	2,21	2,07	1,95	2,33		
S2. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital	1,39	1,93	1,3	1,83		
S3. Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado/a	4,21	4,14	3,85	4,33		
S4. Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo	3,77	4,07	4	3,67		
S5. Muy pocas veces me he visto obligado a emplear "a tope" toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo	2,01	2,07	1,6	2,67		
S6. Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, o a mi salud, o a mis horas de sueño	2,19	2,29	1,95	2,67		
S7. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho/a	3,26	3,43	3	3,67		
S8. Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional, tengo poca independencia	2,74	3,14	2,75	3,17		
S9. Tengo pocas oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas	2,65	2,79	3,05	1,67		
S10. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo	1,35	1,57	1,15	1,5		
S11. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena	1,6	2,29	2,3	1,17	0,014	<1<2,3
S12. Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante	2,89	2,5	2,45	3,67		
S13. La relación con mi jefe/a, jefes/as es muy cordial	3,33	3,71	2,65	3,17	0,013	<2
S14. Las relaciones con mis compañeros/as son muy cordiales	4,13	4,36	4,1	3,67		
S15. El sueldo que percibo es muy adecuado	2,58	2,5	2,2	2,17		
S16. Estoy convencido/a que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación	3,15	3	3,05	3		
S17. Tengo muchas posibilidades de promoción profesional	2,55	2,43	2,4	3,33		
S18. Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo	3,76	3,57	3,55	3		
S19. Estoy seguro de conocer lo que se espera de mí en el trabajo, por parte de mis jefes/as	3,15	3,21	2,95	2,83		
S20. Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con lo que hay que hacer	3,31	3,07	3,45	3		
S21. Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo, habitualmente me suelen afectar	2,89	3,14	3,9	2,17		
S22. Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado/a para realizar mi trabajo	2,06	2,21	2,4	2,17		
S23. Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable	3,31	3,64	3,25	3,17		
S24. Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés	3	2,43	3,25	3,17		

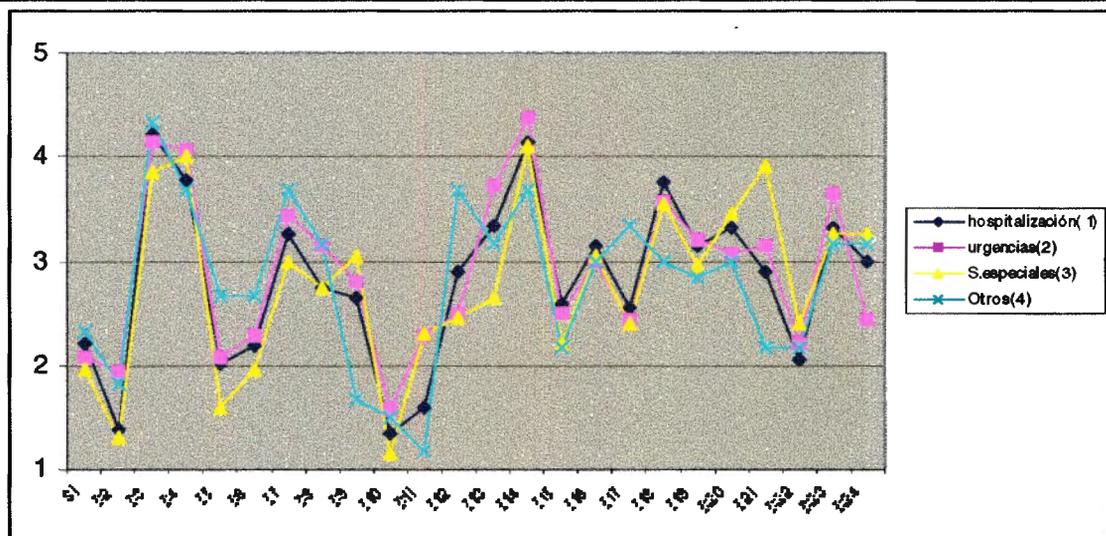


Gráfico 29. Distribución de la satisfacción según el servicio

Hemos englobado los diferentes servicios en áreas, siendo 4 los grupos obtenidos. Estos grupos son:

Grupo 1: hospitalización

Grupo 2: urgencias

Grupo 3: servicios especiales

Grupo 4: otros

Así englobados hemos podido observar que la *sensación de que el trabajo realizado no vale la pena* es mayor en los servicios especiales y urgencias, siendo menor en el área de hospitalización.

La *relación es más cordial con los jefes* según el área en la que se trabaje, siendo más cordial en urgencias y hospitalización y menos cordial en servicios especiales.

Análisis de la satisfacción en función del número de cambios de servicio

Satisfacción	1	2	3	Sign.	Difer.
S1. Mi actual trabajo en el Hospital es el mismo todos los días. no varía nunca	2,77	2,16	1,91	0,01	1>2,3
S2. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital	1,27	1,47	1,53		
S3. Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado/a	4,32	3,98	4,25		
S4. Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo	4,18	3,82	3,72		
S5. Muy pocas veces me he visto obligado a emplear "a tope" toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo	2	1,92	2,04		
S6. Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, o a mi salud, o a mis horas de sueño	2,14	2,33	2,08		
S7. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho/a	3,27	3,39	3,13		
S8. Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional, tengo poca independencia	2,73	2,76	2,89		
S9. Tengo pocas oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas	2,68	2,76	2,62		
S10. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo	1,32	1,27	1,43		
S11. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena	1,41	1,57	2,09	0,01	3>1,2
S12. Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante	3,05	2,92	2,62		
S13. La relación con mi jefe/a, jefes/as es muy cordial	3,5	3,22	3,19		
S14. Las relaciones con mis compañeros/as son muy cordiales	4,09	4,18	4,09		
S15. El sueldo que percibo es muy adecuado	2,45	2,59	2,42		
S16. Estoy convencido/a que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación	3,18	3,2	3		
S17. Tengo muchas posibilidades de promoción profesional	2,68	2,59	2,45		
S18. Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo	3,86	3,61	3,64		
S19. Estoy seguro de conocer lo que se espera de mí en el trabajo, por parte de mis jefes/as	3,09	3,14	3,09		
S20. Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con lo que hay que hacer	3,23	3,24	3,36		
S21. Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo, habitualmente me suelen afectar	2,77	3,27	2,96		
S22. Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado/a para realizar mi trabajo	2,14	1,9	2,36		
S23. Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable	3,36	3,22	3,42		
S24. Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés	3,27	3	2,85		

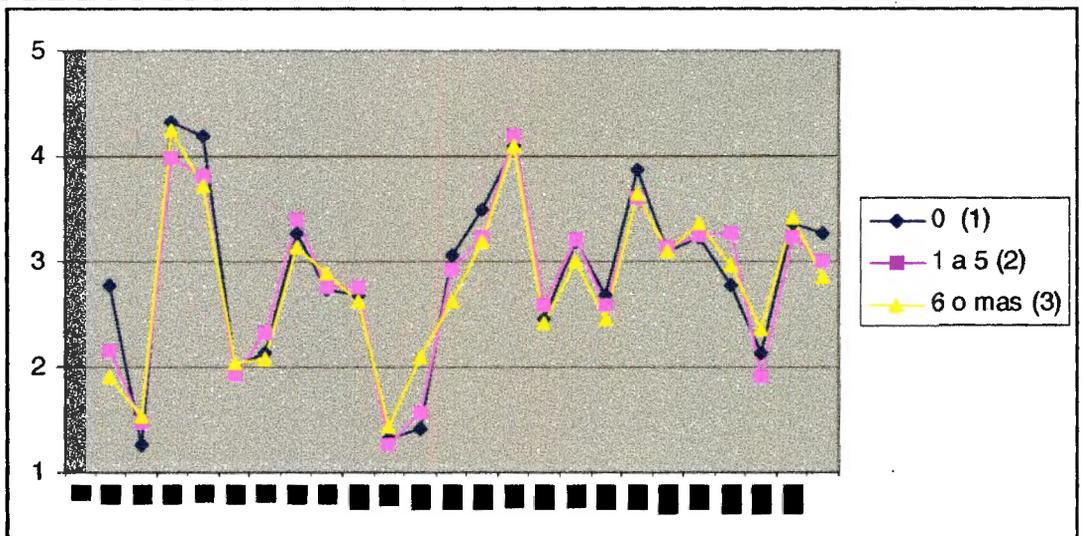


Gráfico 30. Distribución de la satisfacción según el número de cambios de servicio

Para poder trabajar con esta variable la hemos agrupado de la siguiente manera.

Grupo 1: 0 cambios

Grupo 2: entre 1 y 5 cambios

Grupo 3: 6 o más cambios

Los que mayor *sensación de monotonía en el trabajo* se observa son los del grupo 1, siendo los que más varían los que menos monotonía sufren.

También los que más varían de servicio son los que mayor *sensación tienen de que no vale la pena el trabajo realizado*. Tienen menor sensación de que no vale la pena los que mantienen una continuidad en el servicio.

Análisis de la satisfacción en función del número de años de experiencia

Satisfacción	1	2	3	Sign.	Difer.
S1. Mi actual trabajo en el Hospital es el mismo todos los días, no varía nunca	2,22	2,05	2,1		
S2. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital	1,42	1,29	1,69		
S3. Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado/a	4,09	4,29	4,21		
S4. Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo	3,95	3,71	3,66		
S5. Muy pocas veces me he visto obligado a emplear "a tope" toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo	1,96	2,1	1,97		
S6. Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, o a mi salud, o a mis horas de sueño	2,28	1,9	2,14		
S7. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho/a	3,34	3,19	3,1		
S8. Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional, tengo poca independencia	2,72	2,81	3,03		
S9. Tengo pocas oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas	2,49	2,62	3,24	0,018	3>1,2
S10. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo	1,27	1,43	1,48		
S11. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena	1,81	1,86	1,59		
S12. Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante	2,99	2,71	2,45		
S13. La relación con mi jefe/a, jefes/as es muy cordial	3,42	3,14	2,93		
S14. Las relaciones con mis compañeros/as son muy cordiales	4,18	4,19	3,97		
S15. El sueldo que percibo es muy adecuado	2,76	2,48	1,83	0,001	1,2<3
S16. Estoy convencido/a que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación	3,11	3,29	3		
S17. Tengo muchas posibilidades de promoción profesional	2,8	2,29	2,1	0,008	1>3
S18. Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo	3,68	3,62	3,69		
S19. Estoy seguro de conocer lo que se espera de mí en el trabajo, por parte de mis jefes/as	3,19	3,1	2,93		
S20. Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con lo que hay que hacer	3,24	3,14	3,52		
S21. Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo, habitualmente me suelen afectar	2,68	3	4,03	0,006	1,2<3
S22. Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado/a para realizar mi trabajo	2,23	2	2		
S23. Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable	3,32	3,38	3,31		
S24. Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés	2,97	2,9	3,07		

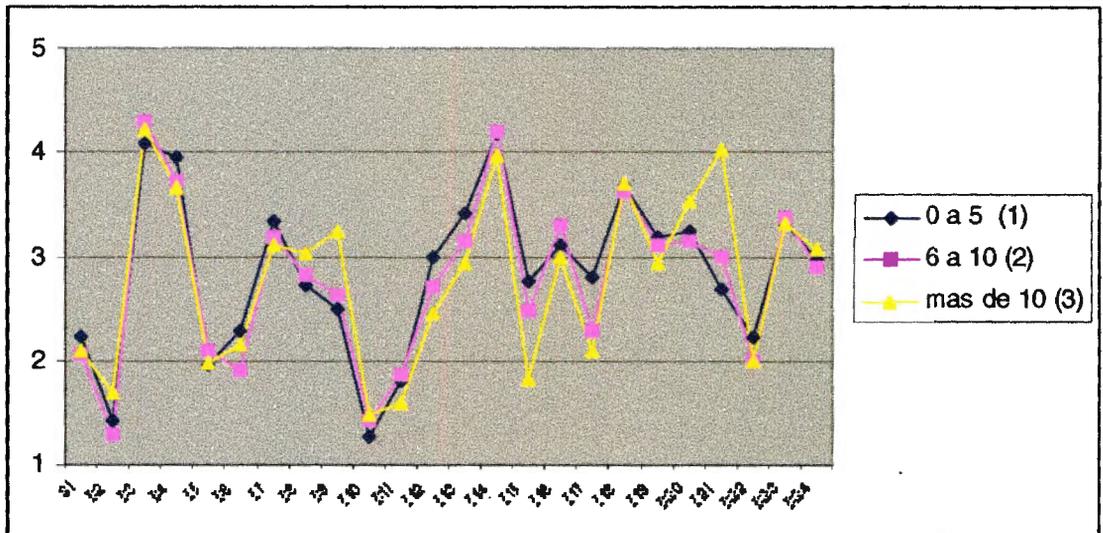


Gráfico 31. Distribución de la satisfacción según el número de años de experiencia

Hemos agrupado a los profesionales según franjas de **años de experiencia**.

Grupo 1: entre 0 y 5 años

Grupo 2: entre 6 y 10 años

Grupo 3: más de 10 años

Los profesionales más expertos son los que creen tener menos *oportunidades para aprender*. Los más noveles o con menor experiencia profesional son los que creen tener más oportunidades de aprendizaje.

La sensación de *sueldo adecuado* es mayor en los trabajadores que tienen menor bagaje profesional, siendo los de mayor experiencia los que se sienten peor pagados.

La posibilidad de *promoción profesional* es mayor también en los menos expertos, siendo los más expertos los que menos posibilidades de promoción perciben.

En cuanto a *los problemas de los compañeros afectan* más a los profesionales con mayor experiencia que a los que tienen menos experiencia.

Análisis de la satisfacción en función del número de años de antigüedad

Satisfacción	1	2	3	Sign.	Difer.
S1. Mi actual trabajo en el Hospital es el mismo todos los días, no varía nunca	2,26	1,79	2,07		
S2. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital	1,41	1,43	1,61		
S3. Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado/a	4,05	4,43	4,32		
S4. Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo	3,85	4,07	3,68		
S5. Muy pocas veces me he visto obligado a emplear "a tope" toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo	1,95	1,79	2,18		
S6. Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, o a mi salud, o a mis horas de sueño	2,28	1,84	2,18		
S7. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho/a	3,33	3,07	3,14		
S8. Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional, tengo poca independencia	2,74	2,57	3,11		
S9. Tengo pocas oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas	2,51	3	3,04		
S10. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo	1,3	1,29	1,5		
S11. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena	1,84	1,79	1,54		
S12. Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante	2,98	2,71	2,39		
S13. La relación con mi jefe/a, jefes/as es muy cordial	3,34	3,36	2,96		
S14. Las relaciones con mis compañeros/as son muy cordiales	4,16	4,21	4		
S15. El sueldo que percibo es muy adecuado	2,76	2,14	1,89	0,001	1>2,3
S16. Estoy convencido/a que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación	3,13	3,14	3,04		
S17. Tengo muchas posibilidades de promoción profesional	2,68	2,29	2,29		
S18. Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo	3,54	3,79	4		
S19. Estoy seguro de conocer lo que se espera de mí en el trabajo, por parte de mis jefes/as	3,13	2,79	3,21		
S20. Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con lo que hay que hacer	3,07	3,43	3,86	0,002	1<3
S21. Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo, habitualmente me suelen afectar	2,93	3,21	3,32		
S22. Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado/a para realizar mi trabajo	2,21	2,5	1,75		
S23. Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable	3,26	3,57	3,43		
S24. Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés	2,87	3,21	3,21		

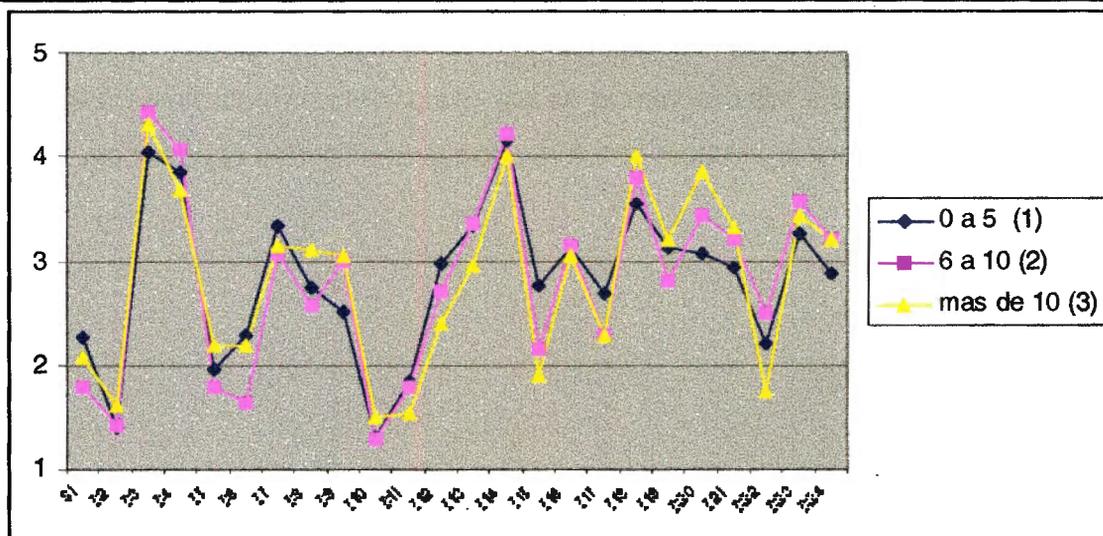


Gráfico 32. Distribución de la satisfacción según el número de años de antigüedad

Veamos los grupos que se han formado para cualificar la variable:

Grupo 1: entre 0 y 5 años

Grupo 2: de 6 a 10 años

Grupo 3: más de 10

Los **años de antigüedad** en la empresa ponen de manifiesto una relación con la *sensación de sueldo adecuado*, siendo ésta mayor en los profesionales con menos años en la empresa y relevantemente menor en el resto.

También se observa una relación entre los años de antigüedad y una *sensación de trabajo excesivo*, siendo mayor en los profesionales más antiguos que en los de reciente incorporación.

5. CONCLUSIONES

Como consecuencia del análisis de resultados de la estadística descriptiva, el perfil de los profesionales de nuestra investigación es de un personal mayoritariamente femenino, predominantemente joven y con un estado civil soltero/a sin hijos a su cargo.

La formación recibida que destaca entre los profesionales encuestados son los estudios de postgrado y como segunda elección escogen formarse a través de los cursos de la propia institución o fuera de ella.

La mayoría del personal tiene un contrato temporal, seguido del personal interino y por último del personal fijo. Es lógico, ya que el personal fijo tiene más probabilidades de elegir servicio de forma permanente.

El turno que concentra más personal joven es el turno de martes día (12h), por la sencilla razón que trabajan dos días entre semana y todos los sábados y un domingo cada quince días, lo que significa que todos los fines de semana han de trabajar uno o dos días; de modo que el personal fijo y con más años de antigüedad nos lo encontramos en el turno de lunes día que trabaja los lunes-miércoles-viernes y un domingo cada quince días. Este es un turno codiciado por la mayoría del personal para poder conciliar la vida laboral y familiar.

En los resultados observamos que la planificación diaria es la más habitual entre el personal polivalente y el lugar donde trabajan mayoritariamente es el área de hospitalización, debido a que la mayoría de camas pertenecen a esta área. Además este personal enfermero es un personal muy novel, con escasos años de experiencia profesional y con una breve antigüedad en el propio hospital.

Como nuestra investigación se centra en la polivalencia laboral hemos recogido datos sobre cuántas veces han cambiado estos profesionales de hospital de trabajo en el último año y observamos que los profesionales no lo han hecho habitualmente a pesar de ser un hospital con una gestión de recursos humanos centralizada.

En la recogida de datos de cuántas veces cambian de servicio dentro de su propia área de trabajo durante el mismo periodo, hemos visto que el personal puede movilizarse una media de 10 veces durante un año.

Una vez hemos concluido el cruce de las diferentes variables mediante la estadística inferencial, hemos observado que existe relevancia en algunos de ellos con respecto a la satisfacción de los profesionales, así como diferentes aspectos de ésta que quedan reflejados en el cuestionario.

En la variable edad, observamos que los profesionales más jóvenes tienen la percepción de mayor reconocimiento por su trabajo. Imaginamos que la falta de experiencia y la baja competencia laboral se tiende a paliar con una predisposición absoluta a las demandas de la institución. A parte tienen una percepción mayor de sueldo adecuado posiblemente influenciada por el estado civil, ya que la mayoría son solteros. Además la percepción de un trabajo excesivo es menor, ya que fuera del ámbito laboral probablemente están libres de otras responsabilidades o cargas familiares. Los profesionales más jóvenes están más identificados con el tipo de contrato temporal.

El número de hijos es una variable que condiciona aspectos de la satisfacción profesional, estos profesionales, como consecuencia del tiempo dedicado al cuidado de sus hijos, encuentran que no disponen de tiempo libre para dedicarlo al aprendizaje. El personal sin hijos dedica mayor esfuerzo al ámbito profesional, sintiéndose más reconfortado y reconocido, esto creemos que se debe a que posiblemente el personal sin hijos no posea tanta carga familiar. Este colectivo a su vez tiene la creencia que el esfuerzo realizado tendrá su recompensa mediante una promoción profesional.

Según la pirámide de Maslow se debe cubrir las necesidades más básicas que sirvan de pilares para cubrir otras superiores; si la necesidad de seguridad no está satisfecha no es posible pensar en la autorrealización. Es posible que esto pueda justificar que los profesionales sin cónyuge o que éste no trabaje tengan la sensación de que el trabajo realizado no merece la pena. Si su necesidad de

seguridad (a nivel social) no está cubierta, no pueden pensar en la autorrealización en su ambiente laboral.

Por otro lado, los profesionales con perfil académico más cualificado muestran un mayor interés por el aprendizaje considerando menor monotonía en el trabajo y una creencia de mayor responsabilidad que los que muestran un perfil académico más básico.

La variable turno también juega un papel importante en la satisfacción. Se ha observado que los profesionales con mayor conciliación familiar están más satisfechos en el ámbito laboral, correspondiendo un mayor valor al turno de 7 horas. El turno nocturno es el que manifiesta menor satisfacción laboral.

El personal sin turno asignado muestra una relación más cordial con los compañeros, ya que creemos que su movilización por las diferentes áreas les condiciona a relacionarse y precisar de más ayuda de sus compañeros.

También se observa que si se proporciona un planning laboral a los profesionales cuando más prolongado en el tiempo sea "mensual" menos veces perturba el sueño su trabajo, pensamos que esto se debe a que se desvanece la incógnita de donde irán a trabajar el día siguiente, creándoles una mayor satisfacción.

Hemos observado que la satisfacción varía según el hospital de trabajo. Los profesionales del Hospital General perciben más sensación de cansancio, sensación de falta de tiempo y sensación de trabajo excesivo. Pensamos que esto se debe a que en el Hospital General hay más carga de trabajo que en Hospital Materno-Infantil y en el Hospital de Traumatología.

Destaca también, que cuanto más antigüedad tiene el profesional en el centro de trabajo, percibe más sensación de trabajo excesivo. Suponemos que esta influenciado por dos aspectos: la edad cada vez mayor del profesional y la carga familiar.

Además, existe una mayor sensación de que el trabajo realizado no vale la pena, por los profesionales que trabajan en urgencias o servicios especiales frente los que trabajan en hospitalización. Es posible que la mayor planificación de las tareas propicie que el trabajo en hospitalización sea más agradable

frente a los servicios donde el grado de improvisación es mayor. También los profesionales que varían más de servicio tienen una mayor sensación de que su trabajo no merece la pena.

Por otro lado los profesionales con más años de experiencia tienen la percepción de contar con pocas oportunidades para aprender con respecto a los de reciente incorporación.

Los profesionales con menos años de experiencia tienen una percepción de posibilidad de promoción mayor ,posiblemente esté relacionado con la edad (personas jóvenes) y con las perspectivas laborales paralelas a la realidad laboral.

6. PROPUESTAS

Una vez analizado el grado de satisfacción profesional y la polivalencia laboral a la que se ve sometido el personal de enfermería de este centro, hemos decidido plantear las siguientes acciones de mejora:

- Mejorar la gestión de recursos humanos y adecuarla a la nueva realidad laboral-sanitaria (es difícil captar nuevos profesionales por escasez de los mismos).
- Aumentar la plantilla de los servicios con mayor carga de trabajo.
- Contemplar qué vacantes temporales, como pueden ser las bajas, existen en el hospital y asignar el mismo personal a cubrir los mismos “huecos temporales” para que así conozcan la dinámica del lugar de trabajo, sus tareas se vean agilizadas y muestren más seguridad en el desempeño de su trabajo.
- Disposición por parte de los mandos superiores de los descansos y libranzas de los profesionales de enfermería con 4 meses de antelación, para conocer los déficits previsibles a 4 meses vista y de esta forma realizar una previsión de los recursos humanos necesarios para cada unidad y evitar el desgaste de los propios profesionales “reclamando” el personal que les falta.
- Asignar servicio según el perfil profesional en la medida de lo posible.
- Disponer de un pequeño grupo de personal correturnos, al que se le proporcionará un planning mensual, que excepcionalmente se podrá modificar por necesidades imprevisibles hospitalarias.
- Procurar no tener personal de enfermería sin turno asignado.

7. BIBLIOGRAFÍA

Monografías:

- Byars LLOYD L., Rue Leslie W. Gestión de los recursos humanos. Madrid: McGraw-Hill, Interamericana de España, S.A.U., 1997
- Donadlson S, Crowley D. La disciplina de enfermería. Nurs Outlook 1978; 26: 113-120.
- Fernández Aguado J. Dirigir personas en la empresa. Enfoque conceptual y aplicaciones prácticas. Madrid: Ediciones Pirámide S.A., 1999
- Gil Aluja J. Selección de personal: El problema de la polivalencia y el de la uniformidad. Madrid: Centro de estudios universitarios Ramón Areces, año.
- Henderson V. La naturaleza de la enfermería: una definición y sus repercusiones en la práctica, la investigación y la educación. Reflexiones 25 años después. México: McGraw-Hill Interamericana; 1994.
- Levy-Levoyer C. Gestión de las competencias. 1ª edición. Madrid: Gestión 2000, 1998
- Lundin S., Harry P., Chirstensen J. Fish! La eficacia de un equipo radical en su capacidad de motivación. Barcelona: Circulo de Lectores, 2001.
- Mateu M. La nueva organización del trabajo. Alternativas empresariales desde una óptica psicológica. 1ª edición. Barcelona: Editorial Hispano Europea, S.A., 1984
- Mosclús Estella A. [et al.]. Formación y empleo: enseñanza y competencias. Granada: Editorial Comares, 2000
- Villalobos MM. Aspectos conceptuales del cuidado en enfermería: utilidad para la práctica y la investigación. Bogotá. Universidad Nacional, 2000.
- Vuori Hb. El control de calidad en los servicios sanitarios: conceptos y metodología. 2ª edición. Barcelona: Masson S.A., 1989

- Watson J. Nursing: human science and human care. A theory of nursing. Norwalk: Appleton-Century-Crofts; 1985.

Artículos de revista:

- Barrasa Villar J.I., Aibar Remon C. Revisión sistemática de los estudios de satisfacción realizados en España en el periodo 1986-2001. Revista de Calidad Asistencial 2003; 18(7): 580-590
- Caldentey Tous M., Mata F., Siquier Tomeu T., Lluï Ferretjans M.I., Simon Navarro J. Encuesta de satisfacción en un hospital de tercer nivel. Revista Todo Hospital 2006; 223: 35-39
- Cruz Cañas E., Vázquez Gallego J., Aguirre Trigo M.V., Fernández San Martín M.I., Villagrasa Ferrer J.R. Evaluación de la satisfacción del personal de enfermería. Revista de administración sanitaria siglo XXI 1998; II(8): 99-109, 109-118
- Fernández Canti G. Satisfacción laboral y salud psíquica en el mundo sanitario ¿un lujo?. Revista Todo Hospital 1995; 118: 29-36
- Fernández Canti G. Satisfacción laboral y salud psíquica en el mundo sanitario ¿un lujo?. Revista Todo Hospital 1996; 124: 35-40
- Ferrero Hidalgo S., López Miravalles A. El control del propio trabajo como factor de satisfacción. Revista de la Sociedad Española de Enfermería Nefrológica= BISEDEN 1997; II Trim., 28-309(6): 487-497
- Galíndez Alberdi I., Gómez Martín H., Goikuria Aldape A., Sanz Angulo A. Absentismo por enfermedad mental: ¿índice de (in)satisfacción?. Revista Todo Hospital 1999; 159: 575-580
- Ignacio García E.F., Córdoba Doña J.A., Serrano Romero A., Figueroa Murillo E., Moreno Peralta J., Ignacio García J.M. Factores asociados a la satisfacción de los profesionales en los hospitales públicos andaluces. Revista Todo Hospital 1997; 141: 7-12.
- García Zaldívar M.L., Caralps Masramon M. Enfermería polivalente o especialista: satisfacción laboral y calidad asistencial. Revista Rol de Enfermería 2003; 26(9): 51-54

- Monteagudo Piqueras O., Navarro C., Alonso P., Casas R., Rodríguez L., Gracia J. [et al.] Aplicación hospitalaria del SERVQHOS: factores asociados a la satisfacción e insatisfacción. Revista de Calidad Asistencial 2003; 18(5): 263-271
- Muñoz Seco E., Coll Benejam J.M., Torrent Quetglas M., Linares Pou L. Influencia del clima laboral en la satisfacción de los profesionales sanitarios. Revista Atención Primaria 2006; 37(4): 209-214
- Peiro Silla J.M. El cuestionario de satisfacción laboral de profesionales de la salud de equipos de atención primaria (CSLPS-EAP). Revista de psicología de la salud 1990; 1(2): 3-17
- Vidal Thomas C. Satisfacción laboral en atención primaria. Revista rol de enfermería 1993; 4, 16(176): 13-17
- Zabala Blanco J., Ruano Gómez M.I. Satisfacción en el trabajo de enfermería. Enfermería científica 1992; 2, 119: 13-17

Recursos On-line:

- Consejo General de Colegios Oficiales de Enfermería de España. <http://www.cge.enfermundi.com> [consultado el 25 de Mayo de 2008]
- The Joint Commission. <http://www.jcaho.org> [consultado el 14 de Mayo de 2008]
- Mapa de Competencias para Enfermería. Enfermería en cuidados críticos. <http://www.aibarra.org/archivos/competencias.htm> [consultado el 19 de Abril de 2008]

8. ANEXOS

Grado de satisfacción profesional y polivalencia laboral

AUTORES

M^a Carmen Márquez Romero

Hospital Universitario Vall d'Hebron*. Ext: 3110 macmarque1@hotmail.com

Mar Bosque Gonzalez

Hospital Universitario Vall d'Hebron*. Ext: 6495 mmbosque@vhebron.net

Antonio Torrejón Herrera

Hospital Universitario Vall d'Hebron*. Ext: 6156 tonith@gmail.com

* Passeig Vall d'Hebron 119-124. Tel 93 274 60 00. 08035 Barcelona

DURACIÓ

Noviembre 2006- Octubre 2008

FECHA DE ENTREGA

24 de Octubre 2008

EXTENSIÓ

107 pàgines + Anexos

PALABRAS CLAVE

Satisfacció, Polivalencia laboral, Enfermería

CÓDIGO UNESCO

610904/ 610907/ 3299

ABSTRACT

El nostre estudi s'ha realitzat com a conseqüència de la manca d'infermers que actualment pateix el nostre món sanitari i com la nostra institució s'organitza per fer front a aquest problema; intentant mostrar la relació existent entre aquesta polivalència laboral i la satisfacció d'aquests professionals. L'estudi s'ha fet a un hospital de tercer nivell de l'ICS.

Justificación de la investigación

La base de la profesión enfermera es proporcionar cuidados a la población general desde un control en la formación, de una nueva vida hasta los últimos días de ésta, proporcionando los cuidados o atenciones que requiera la persona; ya sea de manera preventiva, asistencial o educadora. Para que estos cuidados sean de calidad se deben combinar una serie de factores que faciliten el desempeño de la profesión.

Actualmente se oye hablar mucho de las especialidades enfermeras y de la enfermera experta y de potenciar el trabajo en equipo; pero lo que en realidad se observa en nuestro centro de estudio para nada se ajusta a esta política laboral. Estamos observando que lo que sucede es que existe una movilización diaria de los profesionales enfermeros a diferentes áreas (área general, área traumatológica, área maternal y área infantil), provocando esto, que los profesionales no se integren en un equipo, desconozcan la dinámica del lugar de trabajo, sus tareas se vean enlentecidas y además sufran ansiedad ante la falta de seguridad en el desempeño de su trabajo; por no hablar del estrés sufrido por el desconocimiento del servicio donde irán a trabajar el día siguiente. Todas estas barreras hacen que el desempeño de los cuidados se vea mermado conduciendo a una disminución de la satisfacción profesional y a posteriori el perjudicado es el usuario.

No obstante según “El Estatuto de los Trabajadores“, la movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.”

Según la nueva política de polivalencia esto se cumple, aunque creemos que existe un clima de insatisfacción profesional creado a raíz de ello. Esto nos hace pensar que puede no ser una buena solución ante los problemas de falta

de personal, cada vez más evidentes.

Como consecuencia de la polivalencia creemos que estos profesionales sufren un estado de angustia y estrés que repercute en los cuidados enfermeros. A partir de esta percepción nuestra, hemos querido desarrollar un estudio, en el Hospital Vall d'Hebron, que muestre la relación entre la polivalencia y la satisfacción profesional.

Objetivos de la investigación

La finalidad de nuestro estudio es establecer una relación entre la polivalencia laboral y la satisfacción de los profesionales sanitarios.

Para ello nos hemos planteado alcanzar los siguientes objetivos:

e) General

Evaluar la satisfacción de los DUE del Hospital Vall d'Hebron sujetos a la política de la transversalización/ polivalencia laboral.

Estructura temática del estudio teórico

La estructura temática del marco teórico está basada en 5 aspectos:

- La enfermería. Cómo ha ido evolucionando a través de la historia hasta la profesión enfermera en la actualidad.
- El hospital. Centro dónde se realiza nuestra investigación, descripción, estructura, turnos laborales y modelo de cuidados enfermeros utilizado en el propio hospital.
- La plantilla profesional. Analizamos la importancia de conseguir una plantilla con personal cualificado, así cómo la programación para la posterior asignación del personal a los diferentes servicios.
- Polivalencia laboral en enfermería. ¿Especialización o polivalencia laboral? Se pone especial énfasis en este apartado ya que es la base de nuestra investigación. Se analiza porque se introduce ésta movilidad.
- Satisfacción laboral. Indicador de calidad de vida laboral y variables que influyen.

Diseño del estudio empírico

La metodología utilizada en nuestra investigación es de tipo descriptivo, mediante encuesta personal y con un muestreo de juicio o criterio.

La investigación se ha realizado en un hospital de tercer nivel del ICS.

Los criterios de inclusión para nuestro estudio fueron los siguientes:

- Personal de enfermería de correturnos (entendemos como “correturnos” todo el personal que no tiene un servicio concedido para desempeñar diariamente las habilidades/cuidados de la profesión) perteneciente al Hospital Vall d’Hebron.
- Edad comprendida entre 21 y 65 años.

El instrumento utilizado para la obtención de datos fue el CUESTIONARIO “FONT ROJA”, ADAPTADO POR J. ARANAZ Y J. MIRA.

El personal de enfermería seleccionado rellenó unos datos de filiación y un cuestionario de satisfacción de 24 ítems (preguntas sobre su trabajo y cómo se encuentra en el mismo).

Las variables analizadas fueron: edad, sexo, estado civil, nº hijos, formación complementaria, turno de trabajo, planning laboral, hospital de trabajo habitual, nº de cambios de hospital de trabajo, lugar de trabajo habitual, nº cambios de lugar de trabajo, años de experiencia, años de antigüedad en el Hospital Vall d’Hebron y diferentes ítems sobre satisfacción.

Resultados del estudio empírico

En el cruce de diferentes variables hemos observado que hay relevancia en algunas de ellos con respecto a la satisfacción total, así como a los diferentes aspectos de ésta que revela el cuestionario.

Al cruzar la variable edad con la satisfacción total y el cuestionario en su totalidad observamos que los > de 40 años tienen una mayor creencia de poca responsabilidad laboral que los de 30-40 años y que además estos se encuentran más cansados. Por otro lado los más jóvenes son los que se sienten más reconfortados por el reconocimiento por su trabajo. También vemos que la sensación de sueldo adecuado es decreciente con la edad y que

los más jóvenes son los que tienen una percepción menor de trabajo excesivo. Según la variable género, el sexo masculino siente menor interés por el trabajo y además tiene mayor sensación de no estar capacitado.

Es observable que la sensación de sueldo adecuado se ve influenciada por el estado civil, siendo mayor en los solteros que en los casados y a su vez mayor en los casados que en los separados.

La sensación de tener oportunidades para aprender se ve mermada en los profesionales que tienen hijos respecto los que no tienen. Los que no tienen, también sienten su trabajo más reconfortante y se sienten más reconocidos. La posibilidad de promoción es sentida con mayor posibilidad en los profesionales sin hijos.

Existe una mayor sensación de que el trabajo realizado no merece la pena en los profesionales en los que no trabaja el cónyuge o no lo hay. En contrapartida si hay cónyuge o este trabaja hay mayor sensación de tener conocimiento de lo que se espera de su trabajo.

Respecto a la formación, los profesionales con una formación de postgrado o master sienten que la monotonía en el trabajo es menor que los que tienen una formación más inespecífica.

Los profesionales que se sienten más reconfortados en su trabajo son los que tienen contrato temporal, además son los que se sienten mejor pagados y los que tienen menor sensación de trabajo excesivo.

La satisfacción total se ve afectada por el turno del trabajador, de forma que los que tienen una satisfacción total mayor son los que tienen un turno de 7 horas y los que tienen menor satisfacción total son los del turno nocturno.

El planning influye en la sensación de desempeñar un trabajo monótono, siendo la planificación mensual la que aumenta esta sensación y la semanal la que menos monotonía trasmite al trabajador.

Hemos visto que la satisfacción varía según el centro donde trabaja el profesional, siendo los del H. de Traumatología los más satisfechos y los del H. Materno-Infantil los menos satisfechos. La sensación de mayor cansancio después de la jornada laboral es del H. General, seguido del H. Materno-

Infantil, seguido de Traumatología.

Los cambios de hospital influyen en la sensación de estrés derivada de la competitividad, siendo mayor esta sensación en los que no cambian de hospital o cambian poco que en los que han cambiado más veces de hospital.

Si miramos las diferentes áreas, vemos que en los servicios especiales y urgencias, los profesionales tienen mayor sensación de que el trabajo realizado no vale la pena, en contrapartida de los profesionales que trabajan en hospitalización.

Además los profesionales más expertos son los que creen que tienen menos oportunidades para aprender, en cambio los más noveles o con menor experiencia profesional son los que piensan que tienen más oportunidades de aprendizaje.

Los años de antigüedad en la empresa ponen de manifiesto una relación con la sensación de sueldo adecuado, siendo ésta mayor en los profesionales con menos años en la empresa y relevantemente menor en el resto.

También se observa una relación entre los años de antigüedad y una sensación de trabajo excesivo, siendo mayor en los profesionales más antiguos que en los de reciente incorporación.

Conclusiones generales de la investigación

Hemos observado que existe relevancia en algunos ítems sobre la satisfacción de los profesionales:

La mayoría del personal tiene un contrato temporal, seguido del personal interino y por último del personal fijo. Es lógico, ya que el personal fijo tiene más probabilidades de elegir servicio de forma permanente.

El turno que concentra más personal joven es el turno de martes día (12h), por la sencilla razón que trabajan dos días entre semana y todos los sábados y un domingo cada quince días, lo que significa que todos los fines de semana han de trabajar uno o dos días; de modo que el personal fijo y con más años de antigüedad nos lo encontramos en el turno de lunes día que trabaja los lunes-miércoles-viernes y un domingo cada quince días. Este es un turno codiciado

por la mayoría del personal para poder conciliar la vida laboral y familiar.

En los resultados observamos que la planificación diaria es la más habitual entre el personal polivalente y el lugar donde trabajan mayoritariamente es el área de hospitalización, debido a que la mayoría de camas pertenecen a esta área. Además este personal enfermero es un personal muy novel, con escasos años de experiencia profesional y con una breve antigüedad en el propio hospital.

Como nuestra investigación se centra en la polivalencia laboral hemos recogido datos sobre cuántas veces han cambiado estos profesionales de hospital de trabajo en el último año y observamos que los profesionales no lo han hecho habitualmente a pesar de ser un hospital con una gestión de recursos humanos centralizada.

En la recogida de datos de cuántas veces cambian de servicio dentro de su propia área de trabajo durante el mismo periodo, hemos visto que el personal puede movilizarse una media de 10 veces durante un año.

Una vez hemos concluido el cruce de las diferentes variables mediante la estadística inferencial, hemos observado que existe relevancia en algunos de ellos con respecto a la satisfacción de los profesionales, así como diferentes aspectos de ésta que quedan reflejados en el cuestionario.

En la variable edad, observamos que los profesionales más jóvenes tienen la percepción de mayor reconocimiento por su trabajo. Imaginamos que la falta de experiencia y la baja competencia laboral se tiende a paliar con una predisposición absoluta a las demandas de la institución. A parte tienen una percepción mayor de sueldo adecuado posiblemente influenciada por el estado civil, ya que la mayoría son solteros. Además la percepción de un trabajo excesivo es menor, ya que fuera del ámbito laboral probablemente están libres de otras responsabilidades o cargas familiares. Los profesionales más jóvenes están más identificados con el tipo de contrato temporal.

El número de hijos es una variable que condiciona aspectos de la satisfacción profesional, estos profesionales, como consecuencia del tiempo dedicado al cuidado de sus hijos, encuentran que no disponen de tiempo libre para

dedicarlo al aprendizaje. El personal sin hijos dedica mayor esfuerzo al ámbito profesional, sintiéndose más reconfortado y reconocido, esto creemos que se debe a que posiblemente el personal sin hijos no posea tanta carga familiar. Este colectivo a su vez tiene la creencia que el esfuerzo realizado tendrá su recompensa mediante una promoción profesional.

Según la pirámide de Maslow se debe cubrir las necesidades más básicas que sirvan de pilares para cubrir otras superiores; si la necesidad de seguridad no está satisfecha no es posible pensar en la autorrealización. Es posible que esto pueda justificar que los profesionales sin cónyuge o que éste no trabaje tengan la sensación de que el trabajo realizado no merece la pena. Si su necesidad de seguridad (a nivel social) no está cubierta, no pueden pensar en la autorrealización en su ambiente laboral.

Por otro lado, los profesionales con perfil académico más cualificado muestran un mayor interés por el aprendizaje considerando menor monotonía en el trabajo y una creencia de mayor responsabilidad que los que muestran un perfil académico más básico.

La variable turno también juega un papel importante en la satisfacción. Se ha observado que los profesionales con mayor conciliación familiar están más satisfechos en el ámbito laboral, correspondiendo un mayor valor al turno de 7 horas. El turno nocturno es el que manifiesta menor satisfacción laboral.

El personal sin turno asignado muestra una relación más cordial con los compañeros, ya que creemos que su movilización por las diferentes áreas les condiciona a relacionarse y precisar de más ayuda de sus compañeros.

También se observa que si se proporciona un planning laboral a los profesionales cuando más prolongado en el tiempo sea "mensual" menos veces perturba el sueño su trabajo, pensamos que esto se debe a que se desvanece la incógnita de donde irán a trabajar el día siguiente, creándoles una mayor satisfacción.

Hemos observado que la satisfacción varía según el hospital de trabajo. Los profesionales del Hospital General perciben más sensación de cansancio, sensación de falta de tiempo y sensación de trabajo excesivo. Pensamos que

esto se debe a que en el Hospital General hay más carga de trabajo que en Hospital Materno-Infantil y en el Hospital de Traumatología.

Destaca también, que cuanto más antigüedad tiene el profesional en el centro de trabajo, percibe más sensación de trabajo excesivo. Suponemos que esta influenciado por dos aspectos: la edad cada vez mayor del profesional y la carga familiar.

Además, existe una mayor sensación de que el trabajo realizado no vale la pena, por los profesionales que trabajan en urgencias o servicios especiales frente los que trabajan en hospitalización. Es posible que la mayor planificación de las tareas propicie que el trabajo en hospitalización sea más agradable frente a los servicios donde el grado de improvisación es mayor. También los profesionales que varían más de servicio tienen una mayor sensación de que su trabajo no merece la pena.

Por otro lado los profesionales con más años de experiencia tienen la percepción de contar con pocas oportunidades para aprender con respecto a los de reciente incorporación.

Los profesionales con menos años de experiencia tienen una percepción de posibilidad de promoción mayor, posiblemente esté relacionado con la edad (personas jóvenes) y con las perspectivas laborales paralelas a la realidad laboral.

Propuestas de la investigación

Una vez analizado el grado de satisfacción profesional y la polivalencia laboral a la que se ve sometido el personal de enfermería de este centro, hemos decidido plantear las siguientes acciones de mejora:

- Mejorar la gestión de recursos humanos y adecuarla a la nueva realidad laboral-sanitaria (es difícil captar nuevos profesionales por escasez de los mismos).
- Aumentar la plantilla de los servicios con mayor carga de trabajo.
- Contemplar qué vacantes temporales, como pueden ser las bajas,

existen en el hospital y asignar el mismo personal a cubrir los mismos "huecos temporales" para que así conozcan la dinámica del lugar de trabajo, sus tareas se vean agilizadas y muestren más seguridad en el desempeño de su trabajo.

- Disposición por parte de los mandos superiores de los descansos y libranzas de los profesionales de enfermería con 4 meses de antelación, para conocer los déficits previsibles a 4 meses vista y de esta forma realizar una previsión de los recursos humanos necesarios para cada unidad y evitar el desgaste de los propios profesionales "reclamando" el personal que les falta.
- Asignar servicio según el perfil profesional en la medida de lo posible.
- Disponer de un pequeño grupo de personal correturnos, al que se le proporcionará un planning mensual, que excepcionalmente se podrá modificar por necesidades imprevisibles hospitalarias.
- Procurar no tener personal de enfermería sin turno asignado.

8.2 Mapa de competencias para enfermería

CONOCIMIENTOS DE LOS QUE PUEDE RESPONDER UNA ENFERMERA

Código	Conocimiento	Descripción
C-0001	Acreditación como técnico superior en prevención de riesgos laborales, en una especialidad, mínimo.	Titulación específica en Prevención de Riesgos Laborales
C-0002	Aplicaciones Informáticas específicas de gestión de personas	El/la profesional conoce los soportes del SI específico de la institución para la gestión de personas
C-0003	Aplicaciones Informáticas específicas de gestión económica	El/la profesional conoce los soportes del SI específico de la institución para la gestión económica
C-0004	Calidad nivel básico	Conocimientos básicos de calidad
C-0005	Conocimiento amplio de las actividades, productos y servicios	El/la profesional conoce la actividad que desarrolla la organización en sus diferentes departamentos.
C-0006	Gestión y administración empresarial	El/la profesional posee formación en gestión de empresas
C-0007	Instituciones relacionadas con la formación	El/la profesional conoce proveedores de formación de prestigio reconocido
C-0008	Conocimiento de la cultura de la organización a la que pertenece	El/la profesional conoce la cultura organizacional de su institución.
C-0009	Conocimiento de los mercados por producto o servicio y del entorno	El/la profesional conoce los mercados reales y potenciales de los productos y servicios comercializables en su organización.
C-0010	Conocimiento de los mercados, instituciones y fuentes de financiación nacionales e internacionales	El/la profesional conoce mecanismos de financiación pública y privada a nivel nacional e internacional, así como las formas de acceder a ellos.

Código	Conocimiento	Descripción
C-0011	Conocimiento de los procedimientos internos.	El/la profesional conoce los procedimientos de la organización para cualquier actividad, solución administrativa, gestión, etc.
C-0012	Conocimiento de los productos que se comercializan.	El/la profesional conoce los productos o servicios que se han comercializado: características, precios, clientes, etc.
C-0013	Conocimiento de nuevas alternativas funcionales de trabajo (nuevas tecnologías).	El/la profesional conoce cómo aplicar las nuevas tecnologías en la definición de tiempos y organización del trabajo.
C-0014	Conocimiento de proveedores, clientes y productos en materia de equipamiento sanitario, telecomunicaciones e informática.	El/la profesional conoce proveedores para la adquisición de material y productos en su organización.
C-0015	Conocimiento del sector sanitario	El/la profesional conoce el sector salud
C-0016	Conocimiento del mercado laboral del entorno sanitario	El/la profesional conoce las opciones laborales y procedimientos de acceso al trabajo en el sector sanitario.
C-0017	Conocimiento del mercado laboral internacional y la legislación de referencia	El/la profesional conoce las especificidades legislativas en materia laboral a nivel internacional
C-0018	Conocimiento del mercado y proveedores en el sector de la acreditación y calidad	El/la profesional conoce proveedores de reconocido prestigio en materia de asesoría y consultoría en calidad.
C-0019	Conocimiento en metodología de análisis de procesos administrativos y contables	El/la profesional conoce metodología de análisis de procesos aplicada a gestión económica.
C-0020	Conocimiento de Sistemas de Información (SI) y Tecnologías de Información (TI)	El/la profesional conoce genéricamente los sistemas de información y tecnologías de información

Código	Conocimiento	Descripción
C-0021	Conocimientos económicos, financiero y presupuestaria, economía de la salud	El/la profesional conoce aspectos específicos en materia de economía de salud
C-0022	Conocimientos en auditoría económica y de gestión	El/la profesional conoce el procedimiento de auditoría económica en el sector sanitario
C-0023	Conocimientos en Informática y Telecomunicaciones	El/la profesional conoce las nuevas tecnologías en materia de telecomunicaciones e informática
C-0024	Conocimientos en informática, nivel usuario	El/la profesional utiliza adecuadamente los paquetes informáticos básicos de su organización.
C-0025	Conocimientos en legislación administrativa, mercantil y laboral	El/la profesional tiene conocimientos generales en la legislación administrativa, mercantil y laboral aplicable en su organización.
C-0026	Conocimientos en SI y TI aplicadas a la salud	El/la profesional conoce la aplicabilidad de las nuevas tecnologías de la información en el sector sanitario
C-0027	Finanzas para no financieros	El/la profesional no es experto económico, pero tiene conocimientos básicos en economía
C-0028	Gestión y administración de empresas (Remitirse a C-0006)	El/la profesional posee formación en gestión de empresas
C-0029	Inglés nivel medio	El/la profesional lee, habla y escribe en inglés para mantener una comunicación normal fluida.
C-0030	Marco legislativo de aplicación a las Fundaciones	El/la profesional conoce las especificidades legislativas de aplicación a las fundaciones públicas o privadas

Código	Conocimiento	Descripción
C-0031	Marketing y acción comercial	El/la profesional conoce las técnicas necesarias para realizar un plan de márketing o un plan comercial
C-0032	Metodología de Investigación nivel básico (búsqueda bibliográfica, bases de datos documentales, EBE, ...)	El/la profesional conoce las metodologías y técnicas básicas para participar adecuadamente en un proyecto de investigación o liderarlo.
C-0033	Metodología pedagógica: didáctica y técnicas docentes	El/la profesional conoce suficientemente las metodologías y técnicas didácticas y pedagógicas para impartir, coordinar o diseñar actividades docentes.
C-0034	Metodología en auditoría del sistema de gestión	El/la profesional conoce las metodologías y técnicas de auditoria de sistemas de gestión.
C-0035	Auditoría Interna	El/la profesional tiene conocimientos generales suficientes para participar en auditorias internas.
C-0036	Metodologías de evaluación de riesgos laborales.	El/la profesional conoce la metodología específica en evaluación de riesgos laborales
C-0037	Motivación y gestión de personas	El/la profesional conoce técnicas de motivación y gestión de personas
C-0038	Planificación / Gestión estratégica y operativa	El/la profesional conoce métodos para realizar planes estratégicos, de gestión y operativos.
C-0039	Sistemas de calidad	El/la profesional conoce los diferentes sistemas de calidad, identificando sus semejanzas y diferencias
C-0040	Técnicas de diseño	El/la profesional conoce técnicas que le permitan abordar diseños de planes,

Código	Conocimiento	Descripción
		infraestructura, etc.
C-0041	Telecomunicaciones, informática, ingeniería	El/la profesional tiene una de las titulaciones específicas referenciadas
C-0042	Tratamiento de la información y análisis de datos	El/la profesional conoce sistemas informáticos de tratamiento de información y análisis de datos a nivel básico y avanzado.
C-0043	Apertura al ámbito socio-sanitario	El/la profesional identifica el ámbito socio-sanitario como un espacio específico
C-0044	Conocimiento de los avances tecnológicos en el sector	El/la profesional permanece al día en las actualizaciones tecnológicas que se producen en su sector
C-0045	Conocimiento del entorno de la emergencia sanitaria	El/la profesional conoce las especificidades de la atención en emergencias sanitarias
C-0046	Conocimiento del mercado y posibles proveedores.	El/la profesional conoce cómo y dónde localizar el material o productos que necesita.
C-0047	Conocimiento del sector sanitario: área de críticos	El/la profesional identifica el proceso asistencial único del paciente crítico y los diferentes ámbitos de asistencia
C-0048	Metodología de análisis de procesos	El/la profesional conoce la metodología específica en análisis de procesos y su aplicabilidad a los procesos sanitarios
C-0049	Conocimiento experto de los modelos de gestión de personas	El/la profesional conoce diferentes modelos conceptuales de aplicación a la gestión de personas
C-0050	Conocimientos avanzados en telemática (telecomunicaciones,	El/la profesional conoce en profundidad las innovaciones en tecnologías

Código	Conocimiento	Descripción
	informática y electrónica).	
C-0051	Conocimientos de herramientas aplicables desde la Gestión del Conocimiento	El/la profesional conoce qué herramientas pueden utilizarse para una adecuada gestión del conocimiento
C-0052	Técnicas de negociación	El/la profesional conoce cómo abordar una negociación aplicando diferentes técnicas según el contexto
C-0053	Legislación laboral	El/la profesional conoce legislación laboral de aplicación a su entorno
C-0054	Sistemas de auditoría sanitaria	El/la profesional conoce diferentes modelos de auditoría en salud
C-0055	Sistemas de gestión medioambiental	El/la profesional conoce los sistemas y métodos para una adecuada gestión medioambiental
C-0056	Diseño de Programas de Intervención psicosocial.	El/la profesional tiene conocimientos específicos para el diseño de un plan de intervención psicosocial.
C-0057	Diseño, maquetación	El/la profesional conoce técnicas de diseño y maquetación de documentación
C-0058	Entorno de medios de comunicación	El/la profesional conoce el mundo mediático en general
C-0059	Experto clínico	El/la profesional posee un grado de desarrollo excelente en las competencias de su mapa específico, lo que le confiere la autoridad profesional necesaria para ser un referente sanitario.
C-0060	Gestión y administración de personas	El/la profesional ha adquirido conocimientos específicos en gestión

Código	Conocimiento	Descripción
		de personas.
C-0061	Herramientas de administración de personal	El/la profesional conoce las herramientas de gestión específicas para llevar a cabo una adecuada gestión administrativa de personal: nóminas, seguridad social, contratación, etc.
C-0062	Identidad corporativa	El/la profesional conoce las características de la identidad corporativa de su organización
C-0063	Normas ISO 9001	El/la profesional conoce la Norma UNE en ISO-9001
C-0064	Inglés nivel alto	El/la profesional puede mantener una conversación, leer y escribir sobre contenidos técnicos de su puesto de trabajo con fluidez.
C-0065	Legislación referida a tratamiento de la información - datos	El/la profesional conoce la legislación de aplicación a documentos y datos de especial tratamiento o protección
C-0066	Legislación sanitaria	El/la profesional conoce genéricamente la legislación sanitaria básica necesaria para el adecuado desempeño de su puesto de trabajo
C-0067	Mercados y oportunidades de negocio en el ámbito sanitario	El/la profesional conoce posibles opciones de mercado para los servicios sanitarios
C-0068	Metodología de evaluación de personas	El/la profesional conoce diferentes métodos cuantitativos y cualitativos para hacer evaluación del desempeño profesional

Código	Conocimiento	Descripción
C-0069	Metodología en gestión de procesos (flujogramas, guías de practica clínica, mapa de cuidados, gestión de casos...)	El/la profesional conoce métodos para gestionar una organización por procesos
C-0070	Métodos de Investigación Social	El/la profesional conoce metodologías de investigación sociológica
C-0071	Protocolo empresarial	El/la profesional conoce cómo utilizar el protocolo empresa en actos oficiales y oficiosos
C-0072	Redacción periodística	El/la profesional conoce la técnica de redacción específica para prensa
C-0073	Relaciones institucionales (Sanitarias y No Sanitarias)	El/la profesional conoce el ámbito de las relaciones institucionales a nivel genérico y de aplicación a su organización
C-0074	Segundo Idioma	El/la profesional conoce un segundo idioma extranjero
C-0075	Aplicaciones Informáticas de diseño gráfico	El/la profesional conoce aplicaciones informáticas para realizar diseños de maquetación de documentación
C-0076	Conocimiento de Patología Urgente y Emergente	El/la profesional conoce las patologías más frecuentes en el entorno de la urgencia y emergencia sanitaria
C-0077	Soporte Vital Avanzado	Técnicas Específicas de aplicación en Soporte Vital Avanzado
C-0078	Introducción a las Emergencias	El/la profesional conoce básicos que lo introducen en el entorno asistencial de la emergencia sanitaria
C-0079	Electrocardiografía básica	Técnicas específicas para la realización e interpretación básica en E.C.G.

Código	Conocimiento	Descripción
C-0080	Atención Especializada al Enfermo Traumatizado Grave	Técnicas Específicas de aplicación en la asistencia especializada al paciente Traumatizado Grave
C-0081	Atención al Traumatizado	Técnicas Específicas de aplicación en la asistencia inicial al paciente Traumatizado Grave
C-0082	Inglés básico	El/la profesional puede hablar y comprender una lectura a nivel básico en inglés
C-0083	SVA Pediátrico	Técnicas Específicas de aplicación en Soporte Vital Avanzado en el paciente pediátrico
C-0084	FP II o Auxiliar de Enfermería	Titulación específica en Formación Profesional de ciclo superior
C-0085	Formación general en Prevención de Riesgos	El/la profesional tiene conocimientos generales suficientes sobre la prevención de riesgos en su puesto de trabajo
C-0086	Conocimientos básicos de Gestión de Recursos	El/la profesional conoce conceptos básicos sobre gestión de recursos
C-0087	Actuación en Catástrofes	El/la profesional tiene el conocimiento básico para actuación en catástrofes
C-0088	Diseño de Planes de Riesgo	El/la profesional tiene el conocimiento básico para el diseño de planes de riesgo específicos para emergencias colectivas y catástrofes
C-0089	Patología Urgente y Emergente	El/la profesional conoce las patologías más frecuentes en el entorno de la urgencia y emergencia sanitaria
C-0090	Salud Laboral	El/la profesional tiene conocimientos

Código	Conocimiento	Descripción
		básicos en Salud Laboral
C-0091	Soporte Vital Básico	Técnicas Específicas de aplicación en • Soporte Vital Básico
C-0092	Curso Básico de Técnicos de Emergencias Sanitarias	El/la profesional tiene formación específica
C-0093	Técnico Experto de Emergencias Sanitarias	El/la profesional tiene formación específica a nivel experto
C-0094	Máster en Gestión Empresarial a distancia	Titulación específica en Gestión empresarial a distancia
C-0095	Aplicaciones Biblioteca	El/la profesional conoce los soportes informáticos específicos para la gestión de biblioteca
C-0096	Liderazgo en equipos	El/la profesional tiene conocimientos específicos sobre la competencia de Liderazgo
C-0097	Medios de Comunicación	El/la profesional conoce los medios de comunicación en relación con su organización y sector
C-0098	Epidemiología	El/la profesional tiene conocimientos específicos sobre epidemiología
C-0099	Sistemas de Información	El/la profesional tiene conocimientos específicos sobre los soportes del SI
C-0100	Manejo Básico de Aplicaciones Informáticas de presentaciones	El/la profesional tiene conocimientos básicos sobre aplicaciones informáticas para el diseño de presentaciones
C-0101	Comunicación: portavoces	El/la profesional tiene conocimientos específicos para ejercer de portavoz de su organización o ámbito de responsabilidad
C-0102	Marketing telefónico	El/la profesional conoce técnicas y

Código	Conocimiento	Descripción
		herramientas para el marketing telefónico
C-0103	Formación Pedagógica avanzada*	El/la profesional conoce suficientemente las metodologías y técnicas didácticas y pedagógicas para impartir docencia.
C-0104	Actividades Monográficas de Gestión en Áreas	El/la profesional tiene conocimientos específicos de gestión de Áreas
C-0105	Especialización en el Área de Conocimiento de Gestión elegida.	El/la profesional tiene conocimientos especializados en gestión de su Área de responsabilidad
C-0106	Formación específica en su Área de Conocimiento.	El/la profesional tiene conocimiento específico
C-0107	Evaluación Sanitaria	El/la profesional conoce la metodología específica en evaluación Sanitaria
C-0108	Herramientas Multimedia	El/la profesional conoce diferentes herramientas para el desarrollo de actividades multimedia
C-0109	Instituciones locales	El/la profesional conoce Instituciones y/o organismos en el lugar donde ejerce su actividad profesional
C-0110	Conocimiento de las Técnicas Básicas de Imagen (comunicación)	El/la profesional conoce técnicas específicas sobre Marketing, imagen corporativa
C-0111	Licenciatura o Máster en Comunicación	Titulación específica
C-0112	Herramientas informáticas específicas avanzadas	El/la profesional tiene conoc avanzados sobre herramientas informáticas específicas de su área de trabajo
C-0113	ISO 14000	El/la profesional conoce la Norma ISO-

Código	Conocimiento	Descripción
		14000
C-0114	Herramientas informáticas de Comunicación	El/la profesional tiene conocimientos avanzados sobre herramientas informáticas específicas del área de comunicación
C-0115	Sistemas de Archivos	El/la profesional tiene conocimientos específicos de organización y administración de Sistemas de archivos
C-0116	Contabilidad Básica	El/la profesional tiene conocimientos básicos de contabilidad
C-0117	Programas y Bases de Datos específicas de la Organización	El/la profesional conoce herramientas y aplicaciones informáticas específicas de la Organización
C-0118	Procedimientos administrativos de la Organización	El/la profesional tiene conocimiento específico sobre los procedimientos administrativos de la Organización
C-0119	Sistemas de Calidad de la Organización	El/la profesional conoce el Sistema de Gestión de Calidad de la Organización
C-0120	Integración de Datos entre aplicaciones	Técnica específica
C-0121	Secretaria de Dirección	Formación específica
C-0122	Gestión de Agenda	El/la profesional conoce las técnicas y herramientas específicas para la Gestión del Tiempo
C-0123	Internet	El/la profesional conoce las herramientas informáticas básicas de Internet
C-0124	Conceptos Generales de temas sanitarios	El/la profesional tiene conocimientos básicos de temas sanitarios
C-0125	Plan de Objetivos de la Organización	El/la profesional conoce el Plan

Código	Conocimiento	Descripción
		estratégico y los Objetivos específicos de la Organización a la que pertenece
C-0126	Acuerdos y Convenios de la Organización (EPES) en materia de Formación	El/la profesional conoce los acuerdos y convenios específicos establecidos por la Organización en materia de Formación
C-0127	Meta 4	El/la profesional tiene conocimientos específicos para la utilización y gestión de la aplicación informática Meta4
C-0128	Geminix	El/la profesional tiene conocimientos específicos para la utilización y gestión de la aplicación informática Geminix
C-0129	Contenidos y Programas de Cursos	El/la profesional tiene conocimientos de los contenidos, estructura y programación de formación ofertada por la Organización
C-0130	Sistema de Información y Evaluación	El/la profesional tiene conocimientos específicos sobre los soportes del SI y metodología específica en evaluación
C-0131	Sistema de Calidad y Revisión del Sistema	El/la profesional tiene conocimientos específicos del Sistema de Gestión de Calidad de la Organización y revisión del mismo
C-0132	Estadística Básica	El/la profesional tiene conocimientos básicos en Estadística y aplicación de sus técnicas específicas
C-0133	Licenciatura en Medicina	Titulación específica
C-0134	Aspectos Legales de las urgencias y Emergencias	El/la profesional tiene conocimientos específicos sobre legislación específica para el desarrollo de la actividad profesional en el entorno de la urgencia

Código	Conocimiento	Descripción
		y Emergencia
C-0135	Documentación Clínica, registros y cumplimentación	El/la profesional conoce los documentos clínicos específicos necesarios para el desarrollo de su actividad profesional
C-0136	DUE	Titulación específica
C-0137	Urgencias y Emergencias para Enfermeros	El/la profesional conoce las patologías más frecuentes en el entorno de la urgencia y emergencia sanitaria
C-0138	Métodos de Investigación en Enfermería	El/la profesional tiene conocimientos básicos de Metodología de Investigación en Enfermería
C-0139	Conducción Especial	Formación específica
C-0140	Conocimientos de seguridad activa	El/la profesional conoce las herramientas y métodos específicos en materia de seguridad para el desarrollo de su actividad profesional
C-0141	Curso de Formación en Prevención de Nivel Básico	Formación específica
C-0142	Titulación Universitaria de Grado Medio o Superior	Titulación específica
C-0143	Curso de Formación de Nivel Intermedio	Formación específica
C-0144	Realización de Auditoria y técnicas auditoras	El/la profesional tiene conocimientos generales suficientes para participar en auditorias internas y externas
C-0145	Proceso de selección de personal (EPES)	El/la profesional conoce el proceso de aplicación para la selección de personal en su Organización
C-0146	Nóminas y Seguros Sociales	El/la profesional conoce las

Código	Conocimiento	Descripción
		herramientas de gestión específicas para llevar a cabo una adecuada gestión administrativa de nóminas y seguridad social
C-0147	Contrataciones	El/la profesional conoce las herramientas de gestión específicas para llevar a cabo una adecuada gestión administrativa de contrataciones
C-0148	Contabilidad analítica	El/la profesional tiene conocimientos específicos de contabilidad analítica
C-0149	Aspectos Contables del Inventario	El/la profesional conoce los procedimientos para la gestión contable de inventario
C-0150	Presupuesto de Inversiones	El/la profesional conoce los procesos específicos de gestión económica relacionados con los presupuestos de inversiones de la organización
C-0151	Análisis de Desviaciones	El/la profesional sabe hacer un análisis de las desviaciones presupuestarias en su ámbito de responsabilidad, identificando las causas
C-0152	Convenios/Contratos de la organización para clientes/proveedores	El/la profesional conoce los acuerdos y convenios específicos con clientes y proveedores establecidos por la Organización a la que pertenece
C-0153	Derecho del Trabajo	El/la profesional tiene conocimientos generales en legislación relacionada con el derecho del trabajo de aplicación a su entorno
C-0154	Derecho Sindical	El/la profesional tiene conocimientos generales en legislación relacionada

Código	Conocimiento	Descripción
		con el derecho sindical de aplicación a su entorno
C-0155	Derecho Procesal	El/la profesional tiene conocimientos generales en legislación relacionada con el derecho procesal de aplicación a su entorno
C-0156	EKG avanzado	Técnicas Específicas para la realización e interpretación avanzada en electrocardiografía
C-0157	Convenio Colectivo (EPES)	El/la profesional conoce el Convenios específico generado por la Organización y los trabajadores
C-0158	Seguros de Vehículos utilizados en la emergencia	El/la profesional conoce las condiciones específicas de las pólizas de seguros de aplicación a los vehículos de emergencias
C-0159	Convenios con Compañías privadas	El/la profesional conoce las especificidades en materia de convenios establecidos por la organización con compañías privadas
C-0160	Mapas Sanitarios Provinciales	El/la profesional conoce el mapa sanitario de su provincia
C-0161	Organización y legislación sanitaria	El/la profesional conoce la estructura organizativa sanitaria y la legislación vigente
C-0162	Estructura organizativa de la Consejería de Gobernación	El/la profesional conoce la estructura organizativa de la Consejería de Gobernación
C-0163	Herramientas de Telemedicina: nivel experto	El/la profesional conoce de forma experta las herramientas de aplicación en telemedicina

Código	Conocimiento	Descripción
C-0164	Instituciones no sanitarias relacionadas con la emergencia	El/la profesional conoce las instituciones no sanitarias que en el ámbito de la emergencia se relacionan con su puesto de trabajo
C-0165	Conocimiento en metodología de cuidados enfermeros	Técnica específica (se especificarán los cuidados por unidad y tipo de pacientes)
C-0166	Transporte Sanitario	Técnica específica
C-0167	Medicina Basada en la Evidencia: aplicabilidad	Técnica específica
C-0168	Planificación, programación actividad asistencial	El/la profesional conoce cómo establecer la planificación de la actividad asistencial de su ámbito de responsabilidad
C-0169	Prestaciones del SNS y específicas de Andalucía	El/la profesional conoce las prestaciones del SNS y las específicas de Andalucía
C-0170	Prevención de embarazos no deseados	Técnica específica
C-0171	Promoción de la Salud (educación para la salud, consejos sanitarios)	Técnica específica
C-0172	Sexualidad	Técnica específica
C-0173	Metodología de Calidad	Técnica específica
C-0174	Bioética	Técnica específica
C-0175	Bioética de las decisiones clínicas y de la investigación	Técnica específica
C-0176	Cartera de servicios del SNS y Sistema Sanitario Público de Andalucía	El/la profesional conoce la cartera de servicios de los distintos centros de trabajo sanitarios
C-0177	Climaterio	Técnica específica

Código	Conocimiento	Descripción
C-0178	(remitirse a C-0181) Conocer los derechos y deberes de los usuarios (Gestantes y RN - Boja nº 72 Mayo 1995)	El/la profesional conoce la carta de derechos y deberes de los ciudadanos en Andalucía específica de gestantes y recién nacidos.
C-0179	Conocimientos Básicos de Gestión Recursos (Planificación, programación de actividad asistencial, indicadores de eficiencia, control del gasto..)	El/la profesional tiene conocimientos básicos de gestión de recursos acordes con su ámbito de responsabilidad
C-0180	Definición de objetivos y resultados: DPO	El/la profesional conoce la dirección por objetivos y cómo se aplica
C-0181	Derechos y deberes de los usuarios	El/la profesional conoce la carta de derechos y deberes de los ciudadanos en Andalucía
C-0182	Detección y prevención de enfermedades de transmisión sexual.	Técnica específica
C-0183	Diagnostico precoz del cáncer ginecológico	Técnica específica
C-0184	Educación para la salud, consejo médico, estilos de vida	Técnica específica
C-0185	Fisiopatología. Química general y analítica	Técnica específica
C-0186	Bioquímica clínica general	Técnica específica
C-0187	Semiología bioquímica clínica	Técnica específica
C-0188	Estadística aplicada a laboratorio	Técnica específica
C-0189	Instrumentalización, organización y gestión del laboratorio	Técnica específica
C-0190	Control de calidad en el laboratorio	Técnica específica
C-0191	Necropsia	Técnica específica
C-0192	Citología	Técnica específica

Código	Conocimiento	Descripción
C-0193	Biopsias intraoperatorias	Técnica específica
C-0194	Inmunohistoquímica e inmunofluorescencia	Técnica específica
C-0195	Diagnóstico anatomopatológico de muestras tisulares y líquidos biológicos	Técnica específica
C-0196	Anestesia para cirugía mayor ambulatoria	Técnica específica
C-0197	Anestesia y analgesia tocoginecológica	Técnica específica
C-0198	Anestesia locorreional	Técnica específica
C-0199	Cuidados intensivos y reanimación posquirúrgica	Técnica específica
C-0200	Tratamiento del dolor agudo y crónico y Cuidados Paliativos	Técnica específica
C-0201	Anestesia para procesos fuera de Quirófano	Técnica específica
C-0202	Preanestesia (Tratamiento estrés)	Técnica específica
C-0203	Anestesia Pediátrica	Técnica específica
C-0204	Bloqueos Sistema Nervioso Simpático	Técnica específica
C-0205	Colocación de marcapasos transitorios (externos e intracavitarios)	Técnica específica
C-0206	Transfusión de hemoderivados	Técnica específica
C-0207	Anestesia en situaciones de urgencias	Técnica específica
C-0208	Eco Cardio Transesofágica	Técnica específica
C-0209	Conocimientos profundos sobre	Técnica específica

Código	Conocimiento	Descripción
	patología gastrointestinal y hepatología	
C-0210	Conocimientos suficientes para atención de enfermos con patología médica urgente	Técnica específica
C-0211	Diagnóstico y tratamiento de las enfermedades cardiovasculares	Técnica específica
C-0212	Conocimientos básicos para atención urgente de enfermos con patología médica	Técnica específica
C-0213	Cirugía de la pared abdominal, diafragma y peritoneo. Hernias de la pared	Técnica específica
C-0214	Cirugía del esófago (enfermedad por reflujo gastroesofágico, perforación esofágica,..)	Técnica específica
C-0215	Cirugía del estómago (úlcera péptica gastroduodenal, neoplasias, pólipos gástricos..)	Técnica específica
C-0216	Cirugía del intestino delgado y grueso (obstrucción intestinal, colitis ulcerosas, enfermedad de Crohn, apendicitis aguda, divertículos, cánceres de color y recto...)	Técnica específica
C-0217	Cirugía del suelo pélvico y del ano (incontinencia anal, estreñimiento, estenosis anal, fisuras, hemorroides, trastornos del suelo pélvico...)	Técnica específica
C-0218	Cirugía del hígado, vías biliares y páncreas (hipertensión portal, traumatismos hepáticos, colelitiasis,	Técnica específica

Código	Conocimiento	Descripción
	pancreatitis,...)	
C-0219	Neoplasias del hígado y páncreas, tumores pancreáticos endocrinos y metástasis hepáticas	Técnica específica
C-0220	Cirugía de la mama y de los órganos endocrinos (hipertiroidismo, hiperparatiroidismo, cáncer de mama, neoplasias benignas de mama, nódulo tiroideo, bocio multinodular,...)	Técnica específica
C-0221	Síndrome de hiperfunciones suprarrenales corticales y medulares. Neoplasias medulares y corticosuprarrenales	Técnica específica
C-0222	Cirugía del bazo (esplectomía y traumatismos esplénicos)	Técnica específica
C-0223	Cirugía vascular básica (varices de miembros inferiores, pie diabético, arteriopatía, isquemia arterial aguda,...)	Técnica específica
C-0224	Cirugía torácica básica (evaluación del neumotórax espontáneo, derrame pleural, drenaje torácico, traumatismos torácicos,...)	Técnica específica
C-0225	Cirugía dermatológica: biopsias, cierres directos, plastias, injertos	Técnica específica
C-0226	Electrocoagulación y crioterapia	Técnica específica
C-0227	Dermatología clínica	Técnica específica
C-0228	Infiltración intralesional de fármacos	Técnica específica
C-0229	Pruebas epicutáneas de alergias de	Técnica específica

Código	Conocimiento	Descripción
	contacto	
C-0230	Dermopatología básica	Técnica específica
C-0231	Manejo de úlceras cutáneas	Técnica específica
C-0232	Dermatología cosmética	Técnica específica
C-0233	Micología cutánea básica	Técnica específica
C-0234	Dermatología pediátrica	Técnica específica
C-0235	Sistema de Distribución de Medicamentos de Dosis Unitaria	Técnica específica
C-0236	Farmacotecnia	Técnica específica
C-0237	Mezclas intravenosas, citostáticos y nutrición parenteral	Técnica específica
C-0238	Farmacocinética clínica	Técnica específica
C-0239	Farmacovigilancia	Técnica específica
C-0240	Conocimientos básicos sobre gestión económica	Técnica específica
C-0241	Toxicología clínica	Técnica específica
C-0242	Atención integral al parto. Parto instrumental	Técnica específica
C-0243	Planificación familiar	Técnica específica
C-0244	Nivel de Ecografía 3 o superior	Técnica específica
C-0245	Cirugía laparoscópica	Técnica específica
C-0246	Menopausia	Técnica específica
C-0247	Diagnóstico precoz de cánceres	Técnica específica
C-0248	Embarazo de alto riesgo	Técnica específica
C-0249	Histeroscopia	Técnica específica
C-0250	Conocimientos básicos de esterilidad	Técnica específica
C-0251	Patología de la mama	Técnica específica
C-0252	Ginecología oncológica	Técnica específica

Código	Conocimiento	Descripción
C-0253	Manejo básico quirúrgico de la paciente oncológica	Técnica específica
C-0254	Patología del suelo pélvico	Técnica específica
C-0255	Nivel básico en diagnóstico prenatal	Técnica específica
C-0256	Hemoterapia y banco de sangre	Técnica específica
C-0257	Diagnóstico y tratamiento de procesos oncohematológicos	Técnica específica
C-0258	Diagnóstico y tratamiento de la patología de serie roja	Técnica específica
C-0259	Diagnóstico y tratamiento de las coagulopatías congénitas y adquiridas	Técnica específica
C-0260	Gestión de laboratorio clínico	Técnica específica
C-0261	Conocimientos profundos sobre al menos el 90% de la patología médica más frecuente. Conocimientos básicos para atención urgente de la misma	Técnica específica
C-0262	Conocimientos profundos sobre patología médica urgente	Técnica específica
C-0263	Diagnóstico, control y tratamiento de las enfermedades sistémicas	Técnica específica
C-0264	Enfermedades infecciosas	Técnica específica
C-0265	Patología Geriátrica	Técnica específica
C-0266	Patología endocrinológica y nutricional	Técnica específica
C-0267	Trastornos hidroelectrolíticos y equilibrio ácido-base	Técnica específica
C-0268	Diagnóstico, control y tratamiento de las enfermedades neurológicas más	Técnica específica

Código	Conocimiento	Descripción
	prevalentes	
C-0269	Implantación de marcapasos definitivos	Técnica específica
C-0270	Ecocardiografía	Técnica específica
C-0271	Cuidados Intensivos pediátricos	Técnica específica
C-0272	Manejo de respiradores (BIPAP)	Técnica específica
C-0273	Higiene Industrial	Técnica específica
C-0274	Medicina del Trabajo	Técnica específica
C-0275	Normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales	Técnica específica
C-0276	Ergonomía	Técnica específica
C-0277	Vigilancia y control de la infección nosocomial (Área Quirúrgica, Unidad Especial, Hospitalización, etc.)	Técnica específica
C-0278	Control de calidad del Área Quirúrgica y de Esterilización y Desinfección	Técnica específica
C-0279	Diagnóstico, control y tratamiento de enfermedades respiratorias	Técnica específica
C-0280	Conocimientos profundos sobre patología neumológica	Técnica específica
C-0281	Pruebas funcionales respiratorias	Técnica específica
C-0282	Patología de la retina	Técnica específica
C-0283	Patología uveo-escleral y del cristalino	Técnica específica
C-0284	Técnicas de exploración en oftalmología	Técnica específica
C-0285	Defectos de refracción	Técnica específica
C-0286	Patología de los párpados y aparato	Técnica específica

Código	Conocimiento	Descripción
	lagrimal	
C-0287	Glaucomas y tumores intraoculares	Técnica específica
C-0288	Enfermedades hereditarias y vasculares	Técnica específica
C-0289	Maculopatías adquiridas	Técnica específica
C-0290	Desprendimiento de retina y alteraciones del vítreo	Técnica específica
C-0291	Enfermedades del nervio óptico	Técnica específica
C-0292	Enfermedades de las vías ópticas y la corteza visual	Técnica específica
C-0293	Alteraciones de la pupila	Técnica específica
C-0294	Trastornos de los movimientos oculares	Técnica específica
C-0295	Manifestaciones oftalmológicas de enfermedades sistémicas	Técnica específica
C-0296	Urgencias oftalmológicas. Traumatología ocular	Técnica específica
C-0297	Cirugía oftalmológica	Técnica específica
C-0298	Procesos susceptibles de cirugía mayor ambulatoria y control efectivo del dolor posquirúrgico	Técnica específica
C-0299	Diagnóstico, control y tratamiento de las enfermedades del oído (patología inflamatoria, fracturas y traumatismos, tumores del oído, malformaciones, vértigos, hipoacusia profunda infantil, parálisis facial,...)	Técnica específica
C-0300	Diagnóstico, control y tratamiento de las enfermedades de la nariz, fosas y senos paranasales (rinitis, sinusitis,	Técnica específica

Código	Conocimiento	Descripción
	epistaxis, fracturas nasales, patología del septum nasal, malformaciones y deformidades, tumores nasosinusales)	
C-0301	Diagnóstico, control y tratamiento de las enfermedades de la cavidad oral y faringe (estomatitis, abscesos, glositis, amigdalitis...)	Técnica específica
C-0302	Diagnóstico, control y tratamiento de las enfermedades de la laringe (parálisis laringeas, traumatismos fonatorios, cuerpos extraños, laringitis...)	Técnica específica
C-0303	Diagnóstico, control y tratamiento de las enfermedades de la región cervical y anexos (glándulas salivares, tráquea, procesos inflamatorios y malformativos del cuello, tumores cervicales...)	Técnica específica
C-0304	Cirugía maxilofacial fronterizos con la especialidad ORL	Técnica específica
C-0305	Conocimientos de técnicas exploratorias ORL (audiometrías, laringoestroboscopia,...)	Técnica específica
C-0306	Atención especializada en pediatría	Técnica específica
C-0307	Neonatología	Técnica específica
C-0308	Alergología pediátrica	Técnica específica
C-0309	R.C.P. Pediátrica y neonatal	Técnica específica
C-0310	Ecografía	Técnica específica
C-0311	Doppler	Técnica específica

Código	Conocimiento	Descripción
C-0312	Radiología digital y digitalización de imágenes	Técnica específica
C-0313	TAC helicoidal	Técnica específica
C-0314	Radiología convencional	Técnica específica
C-0315	Estudios contrastados (digestivos y urológicos)	Técnica específica
C-0316	Intervencionismo básico	Técnica específica
C-0317	Mamografía	Técnica específica
C-0318	Conocimientos sobre el uso de medios físicos, cinéticos, cinemáticos, posturales y de reprogramación con respecto al sistema respiratorio	Técnica específica
C-0319	Conocimientos sobre el uso de medios físicos para la reeducación del movimiento	Técnica específica
C-0320	Valoración y tratamiento rehabilitador de pacientes neurológicos, osteoporóticos y aquejados de algodistrofia simpático refleja	Técnica específica
C-0321	Valoración y tratamiento rehabilitador de cifosis y escoliosis	Técnica específica
C-0322	Conocimientos sobre mecanismos de la consolidación ósea	Técnica específica
C-0323	Crecimiento óseo	Técnica específica
C-0324	Conocimientos sobre fisiopatología de las lesiones vasculonerviosas y tendinomusculares y su abordaje terapéutico	Técnica específica
C-0325	Conocimientos de la patología	Técnica específica

Código	Conocimiento	Descripción
	reumática y tumoral del aparato locomotor	
C-0326	Conocimientos sobre reparación de defectos cutáneos	Técnica específica
C-0327	Endocrinología del aparato locomotor	Técnica específica
C-0328	Displasias óseas	Técnica específica
C-0329	Abordaje terapéutico de las malformaciones congénitas	Técnica específica
C-0330	Patología deportiva del aparato locomotor	Técnica específica
C-0331	Etiología, etiopatogenia y abordaje terapéutico de los traumatismos vertebro medulares	Técnica específica
C-0332	Etiología, etiopatogenia y abordaje terapéutico de las fracturas del aparato locomotor y raquis	Técnica específica
C-0333	Ortopedia infantil	Técnica específica
C-0334	Etiopatogenia de la artrosis de miembros y raquis y su abordaje terapéutico	Técnica específica
C-0335	Escoliosis	Técnica específica
C-0336	Urgencias pediátricas	Técnica específica
C-0337	Urgencias traumatológicas	Técnica específica
C-0338	Aspectos diagnósticos y tratamientos de la litiasis renal	Técnica específica
C-0339	Infecciones del tracto urinario	Técnica específica
C-0340	Cirugía endoscópica urológica	Técnica específica
C-0341	Neoplasias de riñón, de pene, testículos, vejiga y tracto urinario.	Técnica específica

Código	Conocimiento	Descripción
	Indicaciones de tratamiento y opciones técnicas	
C-0342	Incontinencia urinaria	Técnica específica
C-0343	Hiperplasia benigna de próstata. Tratamiento y técnicas	Técnica específica
C-0344	Cáncer de próstata	Técnica específica
C-0345	Prostatitis	Técnica específica
C-0346	Urodinamia	Técnica específica
C-0347	Anomalías congénitas testiculares y del meato urinario	Técnica específica
C-0348	Manejo seguro de equipos electromédicos	Técnica específica
C-0349	Conocimientos sobre tipos de drogas y anestesias	Técnica específica
C-0350	Conocimientos sobre disciplina quirúrgica	Técnica específica
C-0351	Limpieza y Esterilización de Instrumental y Equipos	Técnica específica
C-0352	Cuidados de pacientes en fase terminal	Técnica específica
C-0353	Cuidados en geriatría y gerontología básica	Técnica específica
C-0354	Recepción, acogida y clasificación de enfermos en urgencias	Técnica específica
C-0355	Cuidados en los principales procesos crítico-urgentes (Dolora torácico, politraumatismos, disnea, violencia familiar,...)	Técnica específica
C-0356	Manejo seguro de monitorización y aparataje	Técnica específica

Código	Conocimiento	Descripción
C-0357	Conocimientos de ECG básica	Técnica específica
C-0358	Traslado de enfermos críticos	Técnica específica
C-0359	Sexualidad, enfermedades de transmisión sexual, anticoncepción...	Técnica específica
C-0360	Calendario vacunal	Técnica específica
C-0361	(remitirse a C-0348) Manejo seguro de aparatajes: cunas térmicas, incubadoras, monitores, carpas de oxígeno...	Técnica específica
C-0362	Valoración de necesidades según proceso y paciente (lactantes, niños, adolescentes, paciente geriátrico, adulto)	Técnica específica
C-0363	Educación maternal y promoción de lactancia materna	Técnica específica
C-0364	Fisioterapia respiratoria	Técnica específica
C-0365	Tratamiento de la incontinencia urinaria y fecal	Técnica específica
C-0366	Valoración funcional	Técnica específica
C-0367	Conocimientos básicos sobre radiología osteoarticular	Técnica específica
C-0368	Fisiología de otros órganos y aparatos, cardiovascular, genitourinario, etc.	Técnica específica
C-0369	Lesiones neurológicas periféricas	Técnica específica
C-0370	Parálisis Cerebral Infantil (PCI)	Técnica específica
C-0371	Problemática del paciente anciano	Técnica específica
C-0372	Problemática del niño	Técnica específica
C-0373	Marcha normal y patológica	Técnica específica

Código	Conocimiento	Descripción
C-0374	Conceptos básicos de reumatología	Técnica específica
C-0375	Actuación en situaciones críticas	Técnica específica
C-0376	Rehabilitación cardiovascular	Técnica específica
C-0377	Rehabilitación de la incontinencia urinaria y fecal	Técnica específica
C-0378	Higiene hospitalaria	Técnica específica
C-0379	Gestión integral por procesos	Técnica específica
C-0380	Reeducación del suelo pélvico	Técnica específica
C-0381	Conocimientos teórico-prácticos sobre lactancia materna	Técnica específica
C-0382	Urgencias obstétricas	Técnica específica
C-0383	Técnicas de limpieza y desinfección de instrumental y superficies	Técnica específica
C-0384	Administración de cuidados básicos (alimentación, higiene, vestido, reposo-sueño, movilización, cuidados neonatales,...)+	Técnica específica
C-0385	Histoquímica	Técnica específica
C-0386	Química básica	Técnica específica
C-0387	Procesamiento de muestras de biopsias	Técnica específica
C-0388	Procesamiento de citologías-Punción aspiración con aguja fina (PAAF)	Técnica específica
C-0389	Manipulación de residuos	Técnica específica
C-0390	PCR y biología molecular	Técnica específica
C-0391	Organización de archivos clínicos	Técnica específica
C-0392	Codificación de datos clínicos con CIE-9-MC	Técnica específica
C-0393	Definición y tratamiento de la	Técnica específica

Código	Conocimiento	Descripción
	documentación clínica	
C-0394	Explotación de base de datos	Técnica específica
C-0395	Bioquímica	Técnica específica
C-0396	Microbiología	Técnica específica
C-0397	Banco de Sangre	Técnica específica
C-0398	Bioquímica de orina	Técnica específica
C-0399	PAAF y exenterotomía	Técnica específica
C-0400	Estudios radiológicos baritados	Técnica específica
C-0401	Escopia en quirófano	Técnica específica
C-0402	Radiología con portátil	Técnica específica
C-0403	Traslado y movilización de pacientes	Técnica específica
C-0404	Conocimiento de legislación administrativa	El/la profesional conoce la legislación administrativa que le aplica según su puesto de trabajo
C-0405	Conocimiento en materia de protección de datos (Remitirse a C-0464)	El/la profesional conoce la legislación de protección de datos que requiere emplear en su ámbito de responsabilidad
C-0406	Informática: usuario medio-avanzado	El/la profesional tiene conocimientos avanzados de la utilización de las aplicaciones del SI de su centro de trabajo
C-0407	Conocimiento de estructuras organizativas	El/la profesional conoce distintas formas estructurales de organización, en qué se diferencia y cómo definir las
C-0408	Conocimientos de nuevas fórmulas de gestión sanitarias (remitirse a C-0423)	El/la profesional está al día en cuanto a modelos de gestión sanitaria se refiere
C-0409	Conocimientos de legislación	El/la profesional conoce la legislación

Código	Conocimiento	Descripción
	sanitaria	sanitaria que le aplica en su puesto de trabajo
C-0410	Conocimientos de legislación sobre nuevas tecnologías	El/la profesional conoce la legislación actualizada de aplicación a las nuevas tecnologías
C-0411	Conocimientos de Derecho Procesal	El/la profesional conoce el derecho procesal
C-0412	Informática, nivel usuario (Remitirse a C-0024)	El/la profesional sabe cómo se utilizan las aplicaciones informáticas de su puesto de trabajo
C-0413	Conocimiento de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas	El/la profesional conoce la especificidad de la legislación de contratos para las administraciones públicas
C-0414	Bibliotecas médicas	El/la profesional conoce diferentes bibliotecas médicas
C-0415	Técnicas documentales	El/la profesional conoce técnicas de tratamiento de información y documentación
C-0416	Bases de datos bibliográficas médicas	El/la profesional conoce BD informáticas de contenido médico
C-0417	Búsquedas documentales	El/la profesional conoce cómo se hace una búsqueda bibliográfica
C-0418	Organización de las colecciones: clasificación, catalogación, registro de documentos,...	Técnica específica
C-0419	Gestión administrativa de la biblioteca	El/la profesional conoce sistema de gestión de aplicación a las bibliotecas
C-0420	Terminología médica	Técnica específica
C-0421	Técnicas de indización y resúmenes de los documentos	Técnica específica

Código	Conocimiento	Descripción
C-0422	Conocimiento de procedimientos de contratación en el SNS	El/la profesional conoce los procedimientos específicos de contratación para el SNS
C-0423	Conocimiento de los nuevos modelos de gestión sanitaria	El/la profesional está al día en cuanto a modelos de gestión sanitaria se refiere
C-0424	Conocimiento de los convenios de ortoprotésica	El/la profesional tiene conocimiento de este procedimiento específico
C-0425	Conocimiento de la Ley de Procedimiento Administrativo	El/la profesional conoce la Ley de Procedimiento Administrativo
C-0426	Conocimientos de sistemas de contabilidad analítica en el SNS	El/la profesional conoce sistemas de contabilidad analítica de aplicación en el sector sanitario
C-0427	Conocimientos de gestión de centros hospitalarios	El/la profesional conoce los sistemas de gestión de los hospitales
C-0428	Diseño de circuitos de información económicos	El/la profesional conoce cómo diseñar circuitos de información en materia económica
C-0429	Conocimiento de las diferentes medidas del producto sanitario	El/la profesional conoce diferentes técnicas de medición del producto sanitario
C-0430	Integración de los circuitos de información económicos y asistenciales	El/la profesional conoce cómo interrelacionar los sistemas de información económicos y asistenciales
C-0431	Conocimiento de presupuestos y análisis de desviaciones en unidades clínicas	El/la profesional tiene conocimiento no experto (de gestores no economistas) de cómo llevar la gestión presupuestaria de su unidad de gestión
C-0432	Conocimiento de nuevos modelos de gestión hospitalaria (remitirse a C-0423)	El/la profesional conoce nuevos modelos de gestión sanitaria

Código	Conocimiento	Descripción
C-0433	Conocimiento de técnicas de auditoría de cuentas	El/la profesional conoce las técnicas de auditoría de cuentas
C-0434	Conocimientos básicos sobre legislación fiscal, laboral y de contratación administrativa	El/la profesional tiene conocimientos básicos en legislación
C-0435	Negociación con clientes internos	El/la profesional conoce técnicas de negociación de aplicación con el cliente interno
C-0436	Diseño de circuitos de su área de actividad	El/la profesional conoce cómo establecer los circuitos de personas, información y clientes en su ámbito de responsabilidad
C-0437	Informática de gestión	El/la profesional conoce aplicaciones informáticas de aplicación en gestión
C-0438	Confección y desarrollo de los planes de formación	El/la profesional conoce el proceso para diseñar un plan de formación
C-0439	Técnicas de trabajo en equipo	El/la profesional conoce técnicas de trabajo en equipo y dinámicas de grupo
C-0440	Dirección por objetivos	El/la profesional conoce el modelo de gestión por objetivos
C-0441	técnicas de motivación e incentiación de profesionales	El/la profesional conoce las técnicas de motivación, su aplicabilidad
C-0442	Comunicación interna	El/la profesional conoce el proceso integral de comunicación interna en una empresa
C-0443	Animación sociocultural en la empresa	El/la profesional conoce técnicas de animación sociocultural de aplicación a la empresa
C-0444	Conocimientos de nóminas, contratación, relaciones laborales...	El/la profesional conoce los procedimientos administrativos en

Código	Conocimiento	Descripción
		gestión de personal
C-0445	Conocimientos de prevención de riesgos laborales	El/la profesional conoce la legislación y procedimientos para la prevención de riesgos laborales
C-0446	Gestión integral del archivo de historias clínicas	El/la profesional tiene conocimiento experto de documentación sanitaria y archivo de historias
C-0447	Codificación de procesos asistenciales en CIE-9-MC (remitirse a C0392)	El/la profesional conoce los sistemas de codificación de enfermedades
C-0448	Sistemas de clasificación de pacientes y medición del producto sanitario	El/la profesional conoce sistemas de clasificación de pacientes y de medición del producto sanitario
C-0449	Sistemas de información hospitalaria. Estadística clínica	El/la profesional tiene conocimientos de estadística aplicables a la clínica
C-0450	Conocimientos de gestión de tesorería	El/la profesional conoce los procedimientos de gestión de la tesorería
C-0451	Conocimiento de facturación de proveedores	El/la profesional conoce los procedimientos de facturación
C-0452	Conocimientos de formas de aseguramiento sanitario	El/la profesional conoce los distintos métodos de aseguramiento sanitario de su entorno
C-0453	Conocimientos de facturación a clientes	El/la profesional conoce los procedimientos de facturación
C-0454	Conocimientos de fiscalidad española (IVA; IRPF; IS) y europea	El/la profesional conoce aspectos específicos de fiscalidad de diferentes países y de la comunidad autónoma
C-0455	Conocimientos en técnicas de comunicación	El/la profesional conoce técnicas de comunicación verbal y no verbal

Código	Conocimiento	Descripción
C-0456	Técnicas cualitativas de investigación	El/la profesional conoce técnicas cualitativas aplicables a la investigación
C-0457	Técnicas cuantitativas de investigación	El/la profesional conoce técnicas cuantitativas aplicables a la investigación
C-0458	Gestión de servicios sanitarios	El/la profesional tiene conocimientos de gestión de aplicación al sector sanitario
C-0459	Organización del SNS y Comunidades Andaluzas	El/la profesional conoce la organización del Sistema Nacional de Salud y su especificidad en cada autonomía
C-0460	Presupuestación, contabilidad, control de gestión	El/la profesional conoce los procedimientos básicos de gestión económica
C-0461	Conocimientos sobre Sistemas Operativos (Windows NT; UNIX,...)	Conocimientos específicos en informática
C-0462	Conocimientos sobre sistemas de información relacionados	Conocimientos específicos en informática
C-0463	Conocimientos de programación (HTML, Visual Basic,...)	El/la profesional conoce diferentes lenguajes de programación
C-0464	Conocimientos en materia de Protección de Datos	El/la profesional conoce aspectos específicos relacionados con la protección de datos tanto a nivel técnico como legislativo
C-0465	Análisis, desarrollo y mantenimiento de los programas informáticos de las distintas áreas del hospital	El/la profesional conoce los procedimientos y técnicas necesarias para aportar el soporte técnico necesario a la infraestructura tecnológica del centro de trabajo
C-0466	Conocimientos de organización industrial (Métodos de gestión..)	El/la profesional conoce sistemas de gestión en el ámbito industrial

Código	Conocimiento	Descripción
C-0467	Técnicas de negociación con proveedores	El/la profesional conoce técnicas de negociación aplicables a la gestión comercial con proveedores
C-0468	Conocimientos de reglamentación y legislación industrial	El/la profesional conoce los marcos legislativos específicos de aplicación en el ámbito industrial
C-0469	Conocimientos técnicos en electricidad y mecánica	Conocimientos específicos en mecánica y electricidad de aplicabilidad en el puesto de trabajo
C-0470	Aplicaciones clínicas, biomédicas, gestión sanitaria	Aplicaciones informáticas específicas
C-0471	Flujos de información en el hospital	El/la profesional conoce los mecanismos de información formales en su centro de trabajo
C-0472	Flujos de información en el ámbito sanitario	El/la profesional conoce los mecanismos de información formales en el entorno del sistema sanitario
C-0473	Aplicaciones soporte (Gestión de bases de datos, sistemas operativos)	El/la profesional conoce diversos sistemas operativos de soporte informático
C-0474	Amplios conocimientos en estadística y epidemiología	Conocimientos específicos en estas disciplinas
C-0475	Seguridad y derecho informático	El/la profesional tiene conocimientos de derecho relacionados con la informática
C-0476	Gestión de proyectos informáticos	El/la profesional tiene conocimientos suficientes para poder dirigir un proyecto de desarrollo informático
C-0477	Legislación en seguridad social	El/la profesional tiene conocimientos específicos en materia de Seguridad social

Código	Conocimiento	Descripción
C-0478	Legislación tributaria	El/la profesional tiene conocimientos específicos en materia de tributos e impuestos
C-0479	Conocimientos de control presupuestario	El/la profesional tiene conocimientos específicos en sistemas de control presupuestario
C-0480	Conocimientos de selección, formación, promoción, evaluación del desempeño,..	El/la profesional conoce métodos y técnicas aplicables a los procesos de gestión de personas
C-0481	Gestión integral por competencias	El/la profesional conoce el modelo conceptual de gestión de personas: gestión por competencias
C-0482	Gestión de almacén	El/la profesional conoce sistemas de gestión de almacén, stocks, reposición, etc. orientados a la búsqueda de la mayor eficiencia
C-0483	Conocimientos sobre el funcionamiento y necesidades de los circuitos asistenciales	El/la profesional conoce cómo establecer un circuito asistencial, en qué criterios basarse, y cómo optimizarlo
C-0484	Conocimientos sobre mecánica de fluidos	Técnicas específicas
C-0485	Climatización	Técnicas específicas
C-0486	Sistemas de detección de incendios y medios contraincendios	Técnicas específicas
C-0487	Conocimientos de la legislación y convenios existentes	Técnicas específicas
C-0488	Procedimientos, protocolos, guías de práctica clínica del fisioterapeuta	Técnicas específicas
C-0489	Detección precoz de las	Técnicas específicas

Código	Conocimiento	Descripción
	complicaciones posquirúrgicas (infección, parálisis..)	
C-0490	Conocimientos específicos en Traumatología y Ortopedia	Técnicas específicas
C-0491	Conocimientos básicos de los apoyos ortésicos y protésicos	Técnicas específicas
C-0492	Desarrollo psicomotor del primer año	Técnicas específicas
C-0493	Radiología de Urgencias	Técnicas específicas
C-0494	Urgencias más frecuentes	Técnicas específicas
C-0495	Protocolos y guías clínicas ""oncológicas"" de diagnóstico y tratamiento	Técnicas específicas
C-0496	Conocimientos técnicos específicos de los procesos (radiólogos, patólogos, cirujanos, ginecológicos, oncólogos y paliativos)	Técnicas específicas
C-0497	Conocimientos de sistemas de red social y recursos extrasanitarios (autoayuda)	Técnicas específicas
C-0498	Tecnología específica de los procesos	Técnicas específicas
C-0499	Conocimientos epidemiológicos (curvas supervivencia, tasas de mortalidad, factores de riesgo, impacto...)	Técnicas específicas
C-0500	Conocimiento del programa de cuidados paliativos del enfermo oncológico avanzado	Técnicas específicas
C-0501	Conocimiento del manejo, control y tratamiento del enfermo oncológico	Técnicas específicas

Código	Conocimiento	Descripción
	avanzado	
C-0502	Conocimiento de la oferta formativa e integrada del entorno en programas y técnicas paliativas avanzadas	Técnicas específicas
C-0503	Oncología Clínica (historia natural de los tumores y su evolución)	Técnicas específicas
C-0504	Principios de Quimioterapia, Radioterapia y Cirugía del Cáncer	Técnicas específicas
C-0505	Conocimiento del manejo de Quimioterapia	Técnicas específicas
C-0506	Conocimiento del manejo de vías de administración de fármacos	Técnicas específicas
C-0507	Analgesia y medidas terapéuticas del dolor	Técnicas específicas
C-0508	Conocimiento de cuidados del enfermo vulnerable	Técnicas específicas
C-0509	Conocimiento de cuidados posquirúrgicos y ostomías	Técnicas específicas
C-0510	Conocimientos básicos de técnicas diagnósticas y terapéuticas según proceso	Técnicas específicas
C-0511	Conocimiento del funcionamiento del Hospital de día oncológico	Técnicas específicas
C-0512	Fisiología y exploración materno-fetal	Técnicas específicas
C-0513	Patología del embarazo, parto y puerperio	Técnicas específicas
C-0514	Conocimiento básico sobre el seguimiento del proceso integral de embarazo, parto y puerperio	Técnicas específicas
C-0515	Patologías médicas y Quirúrgicas	Técnicas específicas

Código	Conocimiento	Descripción
	preexistentes y concurrentes al embarazo que pueden condicionar el proceso	
C-0516	Conocimiento de la utilización de fármacos en embarazo, parto y puerperio	Técnicas específicas
C-0517	Impacto de factores psicosociales en la embarazada y entorno familiar	Técnicas específicas
C-0518	Analgesia Obstétrica	Técnicas específicas
C-0519	Fisiología, Patología y Exploración del Recién Nacido normal y patológico	Técnicas específicas
C-0520	Reanimación del recién nacido	Técnicas específicas
C-0521	Conocimiento básico de utilización de fármacos en embarazo y puerperio	Técnicas específicas
C-0522	Conocimientos básicos de analgesia y anestesia obstétrica	Técnicas específicas
C-0523	Conocimiento de tecnología de apoyo a necesidades básicas	Técnicas específicas
C-0524	Conocimiento de vendajes, inmovilizaciones, etc.	Técnicas específicas
C-0525	Manejo de la ansiedad	Técnicas específicas
C-0526	Efectos secundarios e interacciones de fármacos	Técnicas específicas
C-0527	Conocimiento de escalas de valoración de discapacidad	Técnicas específicas
C-0528	Conocimientos de biomecánica	Técnicas específicas
C-0529	Cirugía protésica y reparadora	Técnicas específicas
C-0530	Conocimiento del tratamiento ortésico	Técnicas específicas

Código	Conocimiento	Descripción
C-0531	Conocimiento de medicinas alternativas	Técnicas específicas
C-0532	Conocimiento de terapia ocupacional, hidroterapia, etc.	Técnicas específicas
C-0533	Conocimiento sobre las técnicas diagnóstico-terapéuticas "de su ámbito de responsabilidad"	Técnicas específicas
C-0534	Exploración psicopatológica	Técnicas específicas
C-0535	Otras instituciones no sanitarias, relacionadas "con el proceso"	Técnicas específicas
C-0536	Genograma e instrumentos intervención familiar	Técnicas específicas
C-0537	Clasificación internacional de cefaleas	Técnicas específicas
C-0538	Fisiopatología específica "según proceso"	Técnicas específicas
C-0539	Saber reconocer signos de alarma: complicaciones, crisis, etc "según proceso"	Técnicas específicas
C-0540	Aspectos preventivos y de detección precoz	Técnicas específicas
C-0541	Historia natural de la Colelitiasis/colecistitis	Técnicas específicas
C-0542	Evaluación preoperatoria	Técnicas específicas
C-0543	Indicación y conocimientos cirugía abdominal	Técnicas específicas
C-0544	Anestesia y reanimación "según proceso quirúrgico"	Técnicas específicas
C-0545	Semiología clínica "según proceso"	Técnicas específicas
C-0546	Diagnóstico diferencial en la	Técnicas específicas

Código	Conocimiento	Descripción
	Colelitiasis/Colecistitis	
C-0547	Diagnóstico de las complicaciones en la Colelitiasis/Colecistitis	Técnicas específicas
C-0548	Tratamiento cólico biliar	Técnicas específicas
C-0549	Indicaciones terapéuticas no quirúrgicas en la Colelitiasis/Colecistitis	Técnicas específicas
C-0550	Indicaciones y técnicas quirúrgicas en la Colelitiasis/Colecistitis (remitirse a la C-0610)	Técnicas específicas
C-0551	Dispositivos y recursos disponibles del sistema "según proceso": conocimiento cuantitativo, cualitativo y localización.	Técnicas específicas
C-0552	Transporte enfermo crítico y no crítico desde el lugar del suceso hasta el hospital, dentro del hospital y entre hospitales	Técnicas específicas
C-0553	Soporte documental	Técnicas específicas
C-0554	Hemoterapia, sueroterapia	Técnicas específicas
C-0555	Guías prácticas de uso "según proceso"	Técnicas específicas
C-0556	Semiología bioquímica e indicación de las pruebas complementarias en *. * proceso	Técnicas específicas
C-0557	Localización anatómica del DA por la enfermera. Fisiopatología y causas	todos los aspectos relacionados con la organización del proceso quirúrgico
C-0558	Cuidados enfermeros específicos "según proceso"	Técnicas específicas
C-0559	Conocimiento del instrumental	Técnicas específicas

Código	Conocimiento	Descripción
	quirúrgico y técnicas quirúrgicas	
C-0560	Indicación y derivación coronariografía y revascularización	Técnicas específicas
C-0561	Pruebas complementarias DA: actuaciones de la enfermera	Técnicas específicas
C-0562	Indicación técnicas imagen ante sospecha TEP, disección aórtica.	Técnicas específicas
C-0563	Protocolos, Procedimientos y Guías prácticas para la enfermera ""según proceso""	El/la profesional conoce los procedimientos específicos según el proceso en que trabaja
C-0564	Localización anatómica del DA por la enfermera. Fisiopatología y causas	Técnicas específicas
C-0565	Causas del Dolor Abdominal (DA)	Técnicas específicas
C-0566	Cardiología intervencionista	Técnicas específicas
C-0567	Tratamiento quirúrgico según etiología DT (remitirse a C-0606)	Técnicas específicas
C-0568	Tratamiento fibrinolítico intra y extrahospitalario	Técnicas específicas
C-0569	Test isquemia miocárdica (ergometría, ecocardiografía de estrés, gammagrafía cardiaca, ..)	Técnicas específicas
C-0570	Diagnósticos enfermeros e intervenciones en el *.* proceso (remitirse a C-0631)	Técnicas específicas
C-0571	Cuidados enfermeros específicos ante técnicas invasivas cardiológicas (Remitirse a C-0558)	Técnicas específicas
C-0572	Cuidados específicos del enfermo inmobilizado	El/la profesional conoce los cuidados específicos de un paciente inmobilizado
C-0573	Diagnostico, tratamiento y pronostico	Específico por patología

Código	Conocimiento	Descripción
	específicos	
C-0574	Conocimiento de la organización quirúrgica	El/la profesional tiene conocimientos específicos del entorno quirúrgico
C-0575	Conocimiento de la técnica y del instrumental quirúrgico y su limpieza y mantenimiento	Técnicas específicas
C-0576	Factores de riesgo de la fractura de cadera	Técnicas específicas
C-0577	Medidas preventivas	El/la profesional conoce aspectos generales relacionados con medidas de prevención de los riesgos específicos de su puesto de trabajo
C-0578	Situación social, psicológica y socioeconómica	El/la profesional enmarca cualquier situación en base a estos parámetros
C-0579	Diagnostico secundario	El/la profesional conoce la codificación diagnóstica de procesos patológicos
C-0580	Coste efectividad de todo lo que hace	El/la profesional tiene conocimiento de la relación coste -efectividad de su actividad profesional
C-0581	Conocimiento anestesia locorreionales (espinales y epidurales) y a. general	Técnicas específicas
C-0582	Indicaciones de las distintas técnicas de tratamiento en fractura de cadera	Técnicas específicas
C-0583	Conocimiento del diagnóstico y tratamiento de las complicaciones pre, intra y posquirúrgicas	El/la profesional conoce los problemas y complicaciones del proceso quirúrgico
C-0584	Conocimientos de las pautas de dilatación ocular	Técnicas específicas
C-0585	(remitirse a C-0348) Manejo de	Técnicas específicas

Código	Conocimiento	Descripción
	equipos electromédicos (facoemulsificador, microscopio, monitor de signos vitales) (Quirófano)	
C-0586	Anatomía y Fisiología del ojo	El/la profesional tiene conocimientos específicos de la anatomía y fisiología del ojo humano
C-0587	Conocimientos en biometría (autorrefractómetro)	Técnicas específicas
C-0588	Conocimientos de cálculo de la lente	Técnicas específicas
C-0589	Conocimientos a nivel avanzado del proceso de cataratas (remitirse a C-0619)	Técnicas específicas de aplicación en el Proceso Asistencial de Cataratas
C-0590	Conocimiento de las posibles complicaciones	El/la profesional conoce las complicaciones específicas de procesos quirúrgicos
C-0591	Técnicas quirúrgicas (Facoemulsificación y EECC)	Técnicas específicas
C-0592	Gestión de recursos (tratamiento de fungibles / buen uso)	El/la profesional tiene conocimientos específicos de gestión de recursos específicos asistenciales
C-0593	Anestesia Local: Peribulbar y Retrobulbar	Técnica específica
C-0594	Conocimientos avanzados del proceso asistencial de cataratas (remitirse a C-0619)	Técnicas específicas de aplicación en el Proceso Asistencial de Cataratas
C-0595	Conocimientos avanzados del proceso asistencial de cataratas (remitirse a C-0619)	Técnicas específicas de aplicación en el Proceso Asistencial de Cataratas
C-0596	Promoción de la rehabilitación precoz	
C-0597	Promoción de la enseñanza de los	El profesional posee conocimientos

Código	Conocimiento	Descripción
	autocuidados al paciente y a su entorno familiar.	sobre el desarrollo de contenidos, orientaciones y estrategias que facilitan a los individuos (pacientes y entorno familiar) aprender a adaptarse y a vivir con mayor calidad de vida.
C-0598	Promoción de la asociación de los enfermos afectos de ECVA.	
C-0599	Criterios de inclusión/exclusión en el perfil neurológico.	
C-0600	Conocimientos sobre anatomía, nivel básico para personal no sanitario	El/la profesional tiene los conocimientos básicos de anatomía necesarios en su ámbito de trabajo
C-0601	Conocimiento de la utilidad, montaje y limpieza del material utilizado en asistencia a emergencias	El/la profesional tiene los conocimientos sobre el material más usado en asistencia a emergencias, sobre su montaje y las técnicas de limpieza específicas
C-0602	Conocimientos sobre normativas y reglamentación del transporte de materias peligrosas	El/la profesional tiene los conocimientos sobre la reglamentación y normativas referidas al transporte de materia peligrosas, necesarios en su ámbito de trabajo
C-0603	Mantenimiento de vehículos: electricidad y mecánica	El/la profesional tiene los conocimientos sobre el mantenimiento mecánico y electricidad del automóvil, necesarios en su ámbito de trabajo
C-0604	Seguridad vial	El/la profesional conoce la normativa vigente en temas de seguridad vial necesaria para el desarrollo de su actividad profesional
C-0605	Conocimiento de tratamiento	El/la profesional conoce los

Código	Conocimiento	Descripción
	farmacológico ""según proceso""	tratamientos farmacológicos relacionados con el proceso: fármacos, pautas y vías de administración
C-0606	Tratamiento quirúrgico según etiología	Técnicas específicas
C-0607	Conocimiento de la evolución clínica de las patologías según proceso	Técnicas específicas
C-0608	Conocimiento básico sobre el seguimiento del proceso asistencial específico	Técnicas específicas
C-0609	Conocimientos básicos sobre el desarrollo evolutivo del niño y/o adolescente que condicionan la relación con el profesional	El/la profesional posee conocimientos sobre aquellos aspectos relevantes del desarrollo evolutivo del niño y/o adolescente que influyen en su comportamiento y pueden afectar a su relación con el profesional
C-0610	Indicaciones y técnicas quirúrgicas según proceso	Técnicas específicas
C-0611	Organización Nacional de Transplantes: estructura, cartera de servicios y criterios de distribución de donantes	El/la profesional posee los conocimientos específicos sobre la estructura, cartera de servicios y criterios de distribución de donantes que la Organización posee
C-0612	Proceso Enfermero	Área específica de conocimiento
C-0613	Estructura organizativa y funcional de la organización	El/la profesional conoce la estructura organizativa y funcional de la organización a la que pertenece
C-0614	Cartera de servicios de la organización/institución a la que pertenece	El/la profesional conoce la cartera de servicios de la organización/institución a la que pertenece

Código	Conocimiento	Descripción
C-0615	Evaluación de la Formación	El/la profesional conoce los criterios, técnicas y herramientas de evaluación de programas y acciones formativas
C-0616	Diseño de Programas de Formación	El/la profesional tiene el conocimiento básico para el diseño de programas de formación específicos de la organización a la que pertenece
C-0617	Conocimiento del implante según proceso específico	El/la profesional conoce los productos sanitarios implantables, biodegradables y biocompatibles
C-0618	Escalas de riesgo	Técnica específica
C-0619	Conocimiento avanzado del proceso asistencial	Técnicas específicas de aplicación en el Proceso en el que se trabaja
C-0620	Técnica Física Compleja (KPE)	Técnica específica
C-0621	Conocimiento anatómico funcional del sistema linfático	Técnica específica.
C-0622	Nivel básico en otro idioma distinto del inglés	El/la profesional puede hablar y comprender una lectura a nivel básico en otro idioma distinto del inglés y del suyo propio
C-0623	Radioterapia	El/la profesional tiene conocimientos de dicha disciplina en grado acorde a su nivel de responsabilidad.
C-0624	Radiobiología	El/la profesional tiene conocimientos de dicha disciplina en grado acorde a su nivel de responsabilidad.
C-0625	Radiofarmacología	El/la profesional tiene conocimientos de dicha disciplina en grado acorde a su nivel de responsabilidad.
C-0626	Instrumentación Física	El/la profesional tiene conocimientos de

Código	Conocimiento	Descripción
		dicha disciplina en grado acorde a su nivel de responsabilidad.
C-0627	Anatomía según proceso	conocimiento específico del área de anatomía al que hace referencia el proceso
C-0628	Plan de Calidad del SSPA	El/la profesional tiene conocimientos suficientes sobre las líneas estratégicas de Calidad establecidas por el Sistema Sanitario Público Andaluz.
C-0629	Recursos disponibles en el entorno relacionados con ""...""	El /la profesional conoce los recursos necesarios o facilitadores de su tarea que existen en el entorno y pueden estar a su alcance
C-0630	Prótesis según proceso	El/la profesional tiene conocimientos sobre las diferentes prótesis relacionadas con el proceso específico que le afecta, sus aplicaciones, técnicas de inserción,...
C-0631	Terminología estandarizada en cuidados de enfermería: diagnósticos enfermeros (NANDA); intervenciones enfermeras (NIC, CIPE), evaluación de resultados (NOC),...relacionada con el proceso	El / la profesional es capaz de utilizar las codificaciones, diagnósticos y terminología estandarizada oficialmente reconocidas referidas a gestión de cuidados enfermeros.
C-0632	Oxigenoterapia: indicaciones y uso	El/la profesional conoce el manejo del oxígeno como tratamiento específico en determinadas patologías
C-0633	Geriatría, gerontología	El/la profesional tiene conocimientos sobre las características que distinguen al anciano de otro tipo de pacientes y sobre las principales patologías (con

Código	Conocimiento	Descripción
		sus peculiaridades) que le afectan.
C-0634	Psicopatología según proceso	Área específica de conocimiento
C-0635	Rehabilitación Psíquica	Área específica de conocimiento
C-0636	Psicología Clínica	Área específica de conocimiento
C-0637	Nutrición	Área específica de conocimiento
C-0638	Organización de la Unidad	El/la profesional conoce la estructura organizativa y funcional de la Unidad a la que pertenece
C-0639	Técnicas en entrevista	Área específica de conocimiento
C-0640	Farmacología	Área específica de conocimiento
C-0641	Contrato Programa	El/la profesional conoce el Contrato Programa vigente de la **.... a la que pertenece
C-0642	Técnicas de imagen	Área específica de conocimiento referida a las técnicas diagnósticas de imagen.
C-0643	Enfermería basada en la evidencia	Área específica de conocimiento referida a la utilización de la evidencia científica como herramienta básica en la creación y actualización de protocolos, guías prácticas, procedimientos,... de la práctica enfermera.
C-0644	Gestión de residuos	
C-0645	Legislación Estatutaria	El/la profesional conoce la legislación estatutaria vigente y que afecta al desempeño en su puesto de trabajo
C-0646	Responsabilidad legal	El/la profesional posee el conocimiento básico de las normas (derechos y

Código	Conocimiento	Descripción
		deberes) civiles, penales, éticas y administrativas que regulan su actividad profesional
C-0647	Gestión del Conocimiento: estrategia	El/la profesional tiene conocimientos para diseñar una estrategia de gestión del conocimiento en su ámbito de responsabilidad
C-0648	Conocimiento de los modelos retributivos	El/la profesional conoce los modelos retributivos y su aplicabilidad práctica
C-0649	Epidemiología Básica	El/la profesional tiene conocimientos básicos sobre epidemiología
C-0650	Investigación Clínica	El/la profesional tiene conocimientos en investigación clínica
C-0651	Seguridad Alimentaria	El/la profesional tiene conocimientos en prevención y seguridad en el ámbito alimentario
C-0652	Estadística Básica	El/la profesional tiene conocimientos básicos de estadística
C-0653	Conocimiento del Contrato Programa	El/la profesional conoce el contrato programa actual de su centro
C-0654	Gestión de servicios de enfermería	El profesional conoce los procedimientos y las herramientas específicos de gestión necesarios para la gestión adecuada de los servicios de enfermería (gestión de trabajo a turnos; gestión de stoks; planificación de cuidados; etc.)
C-0655	Conocimiento del Marco de la Consejería de Salud de la Junta de Andalucía (ley de Salud, Plan de Calidad, legislación sanitaria...)	El personal conoce las líneas estratégicas en materia de salud de la Consejería.

Código	Conocimiento	Descripción
C-0656	Flujo de comunicación interniveles	El/la profesional conoce los flujos de comunicación interniveles (especializada -primaria)

HABILIDADES DE LAS QUE PUEDE RESPONDER UNA ENFERMERA

Código	Habilidad	Descripción
H-0001	Afrontamiento de situaciones de crisis y prevención de conflictos	El/la profesional tiene la capacidad necesaria para desarrollar estrategias orientadas a solventar conflictos que se puedan producir entre diferentes niveles de la organización, con profesionales o clientes, intentando llegar a acuerdos con soluciones satisfactorias para todas las partes.
H-0002	Alto grado de contactos interinstitucionales	El/la profesional tiene habilidad para la relación con personas de otras organizaciones e instituciones y cuenta con una adecuada red de contactos institucionales para su nivel de gestión o trabajo.
H-0003	Autodisciplina, automotivación y autoestima	El/la profesional manifiesta un adecuado conocimiento y valoración de sí mismo, lo que proyecta positivamente en su relación interpersonal y en su actividad profesional.
H-0004	Capacidad de "humanizar" la tecnología	El/la profesional orienta su uso y/o definición de las necesidades tecnológicas desde la perspectiva del usuario.
H-0005	Capacidad de análisis y síntesis	El/la profesional tiene la capacidad de extraer de una gran cantidad de información lo esencial, aplicar métodos de simplificación, resumen y sinopsis sacando conclusiones acertadas e la información o de la situación.
H-0006	Capacidad de	El/la profesional tiene la habilidad de identificar

Código	Habilidad	Descripción
	detectar yacimientos de oportunidades de servicios	oportunidades de negocio y/o comerciales en cualquier entorno o situación
H-0007	Capacidad de anticipación e improvisación.	El/la profesional analiza las situaciones con una visión preventiva, detectando a tiempo lo que podría ocurrir y tomando las decisiones oportunas adelantándose a los acontecimientos.
H-0008	Capacidad de aportar innovación y creatividad	El/la profesional tiene capacidad para aplicar técnicas y métodos creativos a cualquier situación, lo que da lugar a aportaciones que generan valor añadido. Capacidad de generar ideas propias
H-0009	Capacidad de asumir riesgos y vivir en entornos de incertidumbre	El/la profesional se comporta con comodidad en situaciones no seguras, ante proyectos no del todo definidos y los aborda como una oportunidad, no con resistencia
H-0010	Capacidad de ilusionar, incorporar adeptos y estimular el compromiso	El/la profesional establece mecanismos de relación interpersonal que inducen estímulos positivos en sus colaboradores. Estos manifiestan interés en trabajar en los proyectos presentados por dicho profesional, confianza en su trabajo e ilusión por los resultados.
H-0011	Capacidad de inducir y transmitir una cultura tecnológica en las áreas y líneas.	El/la profesional, experto tecnólogo, genera un alto nivel de aproximación de otros/as profesionales no conocedores del sector, que incorporan la tecnología a su trabajo.
H-0012	Capacidad de motivar	El/la profesional tiene la capacidad de despertar y estimular el interés de de otras personas hacia un asunto o tarea determinado.
H-0013	Capacidad de planificar y definir objetivos	El/la profesional es capaz de introducir a su trabajo herramientas de planificación: define objetivos y sabe definir acciones coherentes
H-0014	Capacidad para	El/la profesional asume con responsabilidad su trabajo,

Código	Habilidad	Descripción
	asumir compromisos	manifestando positivamente su capacidad de coherencia y fidelidad para con la organización en las actividades con las que se compromete
H-0015	Capacidad de prever y adelantarse a los desarrollos tecnológicos	El/la profesional aporta de forma activa información e ideas para incorporar de forma adecuada los avances tecnológicos en el momento oportuno
H-0016	Capacidad de proponer alternativas de mejora o innovación al Centro Corporativo.	El/la profesional tiene iniciativas de mejora y capacidad de convertirlas en proyectos y propuestas al nivel de gestión competente.
H-0017	Capacidad de proponer modelos alternativos de gestión financiera..	El/la profesional aplica métodos de creatividad e innovación al ámbito económico y financiero
H-0018	Capacidad de reanálisis de procesos estructuras aplicando las nuevas tecnologías	El/la profesional aplica la innovación tecnológica en el reanálisis de su ámbito de responsabilidad con el objetivo de obtener mayor calidad y eficiencia
H-0019	Adecuada utilización de los Recursos disponibles	El/la profesional identifica claramente la cantidad y calidad necesarios para cada actividad, utilizándolos de forma eficiente
H-0020	Capacidad de transmitir la cultura empresa	El/la profesional transmite con sus comportamientos y actitudes los valores de la organización
H-0021	Habilidad negociadora	El/la profesional utiliza de forma adecuada métodos de gestión positiva de conflictos

Código	Habilidad	Descripción
	diplomática	
H-0022	Capacidad para detectar problemas y aplicar soluciones	El/la profesional analiza las situaciones con criterio y juicio analítico para identificar posibles alteraciones y aplicar la solución adecuada
H-0023	Capacidad para la toma de decisiones	El/la profesional toma decisiones en base a su responsabilidad asumiendo las consecuencias de las mismas con autonomía, no requiriendo de forma sistemática la aprobación de su superior
H-0024	Capacidad para las relaciones interpersonales (asertividad, empatía, sensibilidad interpersonal, capacidad de construir relaciones)	El/la profesional tiene habilidades sociales que pone de manifiesto en su entorno profesional y en (cualquier situación de interacción personal)
H-0025	Capacidad de liderazgo	El/la profesional es capaz de generar entusiasmo en los demás y conseguir que sus colaboradores hagan lo que sin él no habría ocurrido.
H-0026	Capacidad para delegar	Capacidad para la gestión de tareas y encomendarlas a otras personas bajo su responsabilidad.
H-0027	Habilidad para integrar la política económica en la actividad del resto de áreas y líneas	El/la profesional incorpora de forma asertiva la política económica en otros departamentos de la organización
H-0028	Habilidad de comunicación,	Capacidad para la transmisión y expresión oral de ideas, pensamientos, iniciativas, posicionamientos...,

Código	Habilidad	Descripción
	transmisión	con un adecuado manejo de la expresión no verbal
H-0029	Capacidad de Planificación y Organización	Capacidad para identificar lo urgente, lo importante. Incorporar criterios de temporalidad, uso adecuado de recursos, identificación de objetivos y resultados a cualquier actividad.
H-0030	Habilidad para el diseño artístico	El/la profesional acompaña sus actividades con estética, aplicando técnicas de diseño
H-0031	Habilidades de gestión del tiempo	El/la profesional genera eficiencia para con su tiempo y con el de los demás
H-0032	Habilidades sociales de comunicación oral y escrita	El/la profesional optimiza sus relaciones interpersonales mediante la capacidad de expresarse adecuadamente de forma oral y escrita
H-0033	Planificación estratégica y capacidad analítica	Capacidad de resumen y sinopsis de algún asunto y sacando conclusiones al respecto.
H-0034	Técnicas y procesos de la Gestión del conocimiento	El/la profesional utiliza adecuadamente las técnicas de gestión de conocimiento
H-0035	Técnicas de presentación y exposición audiovisual	El/la profesional utiliza de forma adecuada herramientas de presentación audiovisual
H-0036	Visión estratégica	Capacidad de desarrollar su visión de la organización a largo plazo, pensando con una perspectiva muy amplia, considerando un amplio abanico de posibilidades.
H-0037	Codificación Diagnóstica	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0038	Técnicas de SVA: todas	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0039	Don de Gentes	El/la profesional tiene habilidades para las relaciones

Código	Habilidad	Descripción
		con otras personas de la Organización.
H-0040	Manejo Telecomunicaciones	El/la profesional maneja adecuadamente la tecnología de comunicaciones de su puesto de trabajo
H-0041	Manejo Paciente Pediátrico	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0042	Manejo Telemedicina	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0043	Manejo de todo el material de Electromedicina	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0044	Manejo de las Urgencias más Frecuentes	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0045	Técnicas y Procedimientos Hospitalarios	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0046	Diagnóstico Telefónico	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0047	Cumplimentación de la Historia Clínica	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0048	Lectura EKG	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0049	Técnicas de SVB	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0050	Seguridad Pasiva y Activa	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0051	Cómo asignar los Recursos	Capacidad de administrar los recursos y darle una aplicabilidad adecuada.
H-0052	Capacidad de Evaluar	El/la profesional utiliza adecuadamente las técnicas específicas de evaluación de profesionales, objetivos y

Código	Habilidad	Descripción
	Profesionales, Objetivos y Tareas	tareas manejando herramientas cuanti y cualitativas
H-0053	Orientación al cliente	El/la profesional es capaz de orientar su actividad a la satisfacción del cliente/s de su servicio y mantiene como prioridad en todas sus actuaciones el dar una respuesta satisfactoria a las necesidades y expectativas de las personas de su entorno laboral ya sean usuarios o profesionales.
H-0054	Informática, nivel usuario	Habilidad para el tratamiento de programas informáticos en entorno Windows a nivel usuario
H-0055	Capacidad Docente	El/la profesional tiene habilidades pedagógicas para la planificación e impartición de acciones formativas.
H-0056	Capacidad de Iniciativa	El/la profesional tiene habilidad para generar ideas, planteamientos de forma espontánea y activa.
H-0057	Capacidad de Promoción	El/la profesional tiene la capacidad de alcanzar metas que puedan reportar nuevas posibilidades profesionales.
H-0058	Manejo de Metodología Específica	Habilidad para adaptar los distintos métodos a las diversas situaciones que se presenten.
H-0059	Capacidad de trabajo en Equipo	El/la profesional manifiesta capacidad de colaborar y trabajar adecuadamente con los demás miembros del equipo en la consecución de objetivos comunes, generándose un entorno de apoyo mutuo
H-0060	Archivos Informáticos	El profesional tiene capacidad para la planificación y organización de archivos informáticos.
H-0061	Agilidad	El/la profesional tiene la capacidad de respuesta rápida ante una situación determinada.
H-0062	Facilidad de adaptación	El/la profesional posee la capacidad de afrontar a situaciones que supongan cambios en la planificación.

Código	Habilidad	Descripción
	cambios	
H-0063	Saber escuchar	El/la profesional posee la capacidad para realizar una escucha activa y ponerse en el punto de vista del otro.
H-0064	Gestión de Imprevistos	El/la profesional posee la capacidad para solucionar situaciones que se presenten de manera imprevisible.
H-0065	Capacidad de realizar Multitareas	El/la profesional posee la habilidad para llevar de forma paralela varias tareas o trabajos encomendados.
H-0066	Capacidad de Diseño y Presentaciones	El/la profesional tiene capacidad para diseñar y presentar formatos en función de las necesidades.
H-0067	Capacidad de Análisis	El/la profesional tiene la capacidad para el estudio y examen detallado de algún asunto sacando conclusiones.
H-0068	Autonomía	El/la profesional tiene la capacidad para obrar con libertad.
H-0069	Facilidad para la Comunicación	El/la profesional tiene capacidad para transmitir y expresar oralmente ideas y pensamientos.
H-0070	Capacidad de Relajación	El/la profesional tiene habilidad para mantenerse en estado de reposo controlando variables que puedan producir estrés.
H-0071	Utilización adecuada de los medios y equipos de protección	El/la profesional es capaz de manejar los equipos de prevención de accidentes.
H-0072	No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los equipos de seguridad	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0073	Manejo de la Aplicación	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica

Código	Habilidad	Descripción
	Informática para la gestión de DSRP	
H-0074	Gestión del Aéreo Privado	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0075	Manejo del Sistema de Información: Avanzado SICOM	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0076	Manejo de Herramientas del Sistema de Información: Básico HW	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0077	Manejo y Aplicabilidad del Plan de Evacuación de Edificio Propios	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0078	Afrontamiento del estrés	El profesional maneja técnicas de relajación y las aplica en su puesto de trabajo.
H-0079	Analgesia intraparto	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0080	Aplicación de técnicas básicas de investigación	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0081	Realización de técnicas de exploración por tacto rectal	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0082	Capacidad de promover decisiones informadas en la mujer en cuanto a la	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica

Código	Habilidad	Descripción
	lactancia	
H-0083	Capacidad de promover y adaptarse al cambio	El/la profesional manifiesta conductas de flexibilidad y ante nuevos retos
H-0084	Capacidad para la creación y formación de grupos de ciudadanos	El/la profesional maneja técnicas de dinámicas de grupo con ciudadanos
H-0085	Dar apoyo	El/la profesional es capaz de establecer mecanismos facilitadores en sus relaciones interpersonales
H-0086	Detección y apoyo en la violencia de género	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0087	Entrevista clínica	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0088	Identificación precoz de enfermedades de transmisión sexual	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0089	Individualización de cuidados	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0090	Manejo del parto con analgesia	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0091	Proporcionar a la gestante y entorno familiar seguridad y confianza durante el proceso del parto	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0092	Orientación sobre planificación familiar	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0093	Técnicas de	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo

Código	Habilidad	Descripción
	exploración mamaria	de la técnica
H-0094	Visión continuada e integral de los procesos	El/la profesional enfoca su actividad desde una visión global del proceso en que ésta se inserta
H-0095	Punción biopsia aspirado con aguja fina	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0096	Manejo de los paquetes informáticos específicos del área	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0097	Manejo de los Sistemas de Información Hospitalarios	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0098	Abordaje venoso de venas centrales y arteria pulmonar	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0099	Manejo de respiradores	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0100	Broncoscopia	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0101	Nutrición parenteral	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0102	Monitorización de la presión intracraneal	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0103	Acceso a vías intraarteriales	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0104	Traqueotomía	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica

Código	Habilidad	Descripción
H-0105	Endoscopia terapéutica: polipectomía, técnicas de inyección, termocoagulación, ligadura de bandas de varices esofágicas, C.P.R.E. (esfinterectomía, extracción de cálculos e inserción de endoprótesis biliares)	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0106	Endoscopia digestiva: pautas de limpieza, desinfección del material, sedación y monitorización en endoscopia digestiva	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0107	Ecografía abdominal: técnicas invasivas guiadas por ecografía (biopsia hepática percutánea, biopsia con aguja fina, drenaje de colecciones, inyección percutánea de etanol)	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0108	Ecografía abdominal intervencionista	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica

Código	Habilidad	Descripción
	diagnóstica y terapéutica: estudios doppler	
H-0109	Hepatología: tratamiento de la hepatitis crónica viral con fármacos antivirales, y profilaxis de la hemorragia digestiva por hipertensión portal	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0110	Ecocardiografía transtorácica en adultos y niños	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0111	Ecografía tranesofágica	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0112	Ecografía de estrés	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0113	Ergometrías y Holter	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0114	Mesa Basculante	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0115	Procesos quirúrgicos sobre las hernias de la pared abdominal (abiertos y laparoscópicos)	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0116	Procesos quirúrgicos sobre estómago y RGE (cirugía	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica

Código	Habilidad	Descripción
	antirreflujo laparoscópica, gastrectomía,...)	
H-0117	Procesos quirúrgicos de intestino delgado y colon (resecciones intestinales, colectomías, ileostomías, colostomías,...)	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0118	Procesos quirúrgicos abiertos y laparoscópicos del apéndice (apendicectomía)	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0119	Procesos quirúrgicos del canal anal y suelo pélvico (esfinteroplastia, fistulotomías, esfinterotomía, hemorroidectomías, ...)	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0120	Procesos quirúrgicos abiertos y laparoscópicos de vias biliares y páncreas	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0121	Procesos quirúrgicos de mama	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0122	Procesos quirúrgicos	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo

Código	Habilidad	Descripción
	sobre tiroides y paratiroides	de la técnica
H-0123	Procesos quirúrgicos sobre insuficiencia arterial y venosa de las extremidades inferiores	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0124	Procedimientos diagnósticos instrumentales con carácter ambulatorio (esclerosis de hemorroides y varices, ecografía endorrecta y endoanal,...)	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0125	Cirugía menor en consulta	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0126	Cirugía Dermatológica: Injertos laminares	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0127	Micología cutánea avanzada	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0128	Dermatopatología diagnóstica	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0129	Técnicas de Epiluminiscencia	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0130	Técnicas de fotografía médica	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0131	Anestesia local. Bloqueo regional	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica

Código	Habilidad	Descripción
H-0132	Peeling químico	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0133	Elaboración y/o colaboración de guías de práctica clínica y protocolos	El/la profesional es capaz de establecer protocolos y procedimientos de su actividad
H-0134	Información sobre medicamentos	El/la profesional demuestra información adecuada sobre los fármacos que ha de utilizar
H-0135	Programas de revisión de la utilización de los medicamentos en los pacientes hospitalizados, de alta y atendidos en Consultas Externas	El/la profesional tiene capacidad para realizar de forma adecuada la pertinente revisión de los programas específicos
H-0136	Realización de ensayos clínicos	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0137	Capacidad de transmitir información positiva sobre analgesia epidural	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0138	Capacidad de dominio quirúrgico de la vía vaginal	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0139	Capacidad de detección de malformaciones fetales por ecografía	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0140	Capacidad de decisión	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica

Código	Habilidad	Descripción
	situaciones de riesgo en el parto	
H-0141	Capacidad de dominio de todas las técnicas endoscópicas	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0142	Capacidad quirúrgica en la patología mamaria	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0143	Capacidad de resolución elevada en CMA	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0144	Capacidad para finalizar la gestación por causas del feto o de la madre	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0145	Técnicas invasivas en hematología	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0146	Exploración física (remitir a H411)	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0147	Manejo en citología clínica	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0148	Manejo práctico del paciente oncohematológico	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0149	Realización de punción lumbar, toracocentesis, paracentesis...	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0150	Acceso a vías	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo

Código	Habilidad	Descripción
	centrales	de la técnica
H-0151	Interpretación de pruebas de imagen básicas	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0152	Punción aspiración aguja fina de lesiones accesibles	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0153	Atención del paciente crítico urgente	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0154	Intervención en los procesos de higiene hospitalaria y control del saneamiento ambiental y del confort del medio hospitalario	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0155	Realización de Evaluaciones Iniciales de los riesgos de puestos de trabajo	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0156	Planificación de la actividad preventiva	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0157	Reconocimientos de la salud de los trabajadores	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0158	Realización de mapas de riesgos	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0159	Fibrobroncoscopia pediátrica y en adultos: lavado	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica

Código	Habilidad	Descripción
	broncoalveolar y técnicas citológicas del árbol bronquial, cepillado y aspirado, toma de muestras de productos patológicos bronquiales, biopsias transbronquiales	
H-0160	Punción aspiración con aguja fina de lesiones parenquimatosas pulmonares	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0161	Biopsias pleurales y toracocentesis diagnóstica y evacadora	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0162	Exploración de la agudeza visual	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0163	Tonometría	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0164	Examen de campos visuales	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0165	Oftalmología directa e indirecta	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0166	Procesos Quirúrgicos: catarata, galucoma, conjuntiva, párpados, aparato lagrimal,	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica

Código	Habilidad	Descripción
	estrabismo, desprendimiento de retina y traumatismos perforantes	
H-0167	Enucleación	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0168	Trabeculoplastia con láser de argón	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0169	Fotocoagulación con láser argón y crioterapia en enfermedades de retina	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0170	Capsulotomía e iridotomía con láser YAG	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0171	Drenajes Transtimpánicos, timpanotomía exploradora, estapedectomía, osiculoplastia, miringoplastia, mastoidectomía radical, mastoidectomía con timpanoplastia	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0172	Polipectomía endonasal, septoplastia,...	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0173	Adenoidectomía,	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo

Código	Habilidad	Descripción
	amigdalectomía, drenaje de abscesos periamigdalinos, resección lesiones de cavidad oral	de la técnica
H-0174	Laringuectomía, microlaringoscopia directa con microcirugía endolaríngea	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0175	Traqueotomía, parotidectomía, exéresis de quistes congénitos tumores cervicales	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0176	Exploración ORL de gabinete "clásica" y con las técnicas de endoscopia fibróptica, audiometría liminar tonal y vocal, audiometría supraliminar, exploraciones radiológicas aplicadas, ...	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0177	Facilitar la relación con la familia (padres y/o responsables)	El/la profesional tiene capacidad empática y de comunicación que pone de manifiesto en su relación con los familiares
H-0178	Comunicación no	El/la profesional maneja bien la comunicación no verbal

Código	Habilidad	Descripción
	verbal	de forma habitual
H-0179	Accesibilidad a la información	El/la profesional manifiesta soltura en el acceso a la información
H-0180	Manejo del aparataje necesario	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0181	Aplicación de órtesis del miembro inferior, superior y tronco	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0182	Manejo de medios físicos, termoterápicos, superficiales y profundos. Médios físicos, electroterápicos y otra energía con acción analgésica y excitomotora	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0183	Técnicas de inmovilización enyesada de miembros	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0184	Técnicas de inmovilización enyesada de tronco	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0185	Osteosíntesis de extremidades	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0186	Osteosíntesis de raquis	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0187	Sutura tendinosa	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica

Código	Habilidad	Descripción
H-0188	Sutura nerviosa	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0189	Sutura vascular	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0190	Técnicas de injertos libres y colgajos	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0191	Artroscopia diagnóstica de rodilla	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0192	Técnicas artroscópicas simples en rodilla	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0193	Ligamentoplastia artroscópica	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0194	Artroplastia de cadera en fracturas	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0195	Artroplastia de cadera en coxartrosis y otras técnicas de cirugía de ésta	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0196	Artroplastia de rodilla en gonartrosis y otras técnicas de tratamiento	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0197	Rescates de artroplastias de cadera	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0198	Rescates de artroplastias de rodilla	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0199	Discectomías lumbares	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica

Código	Habilidad	Descripción
H-0200	Artrodesis dorsolumbar y cervical	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0201	Cirugía de las complicaciones de la cirugía del raquis	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0202	Técnicas de cirugía de hallux y metatarsalgias	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0203	técnicas de artrodesis de diversas articulaciones	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0204	Tenolisis, neurolisis	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0205	Técnicas de injerto nervioso	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0206	Osteotomías pélvicas y femorales en ortopedia infantil y técnicas de	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0207	Técnicas de tratamiento quirúrgico de la Parálisis Cerebral Infantil	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0208	Técnicas de tratamiento de la pseudoartrosis	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0209	Traslados interhospitalarios de	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica

Código	Habilidad	Descripción
	pacientes críticos	
H-0210	Atención de pacientes de Urgencia General	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica .
H-0211	Atención inicial al paciente crítico	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0212	Pruebas funcionales urológicas y estudios de imagen (ecografías, estudios urodinámicos,...)	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0213	Pruebas endoscópicas diagnósticas (cistoscopias, ureteroscopias,...)	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0214	Procedimientos urológicos instrumentales básicos (biopsias ecodirigidas, sondajes vesicales,..)	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0215	Procedimientos sobre riñón quirúrgicos y percutáneos (Nefrolitotomía, peloplastia, negrostomías, ...)	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0216	Procedimientos quirúrgicos sobre la	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica

Código	Habilidad	Descripción
	vejiga urinaria (tratamiento de fístulas uterovesicales y vesicovaginales, cistectomía parcial,...)	
H-0217	Procedimientos quirúrgicos para la obstrucción ureteral por litiasis renal	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0218	Procedimientos quirúrgicos de incontinencia urunaria femenina	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0219	Cistolitotomía endoscópica por ondas de choque	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0220	Uretrotomía interna (Técnica de Sasche)	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0221	Procedimientos quirúrgicos abiertos sobre la próstata	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0222	Procedimientos quirúrgicos sobre la uretra y el pene	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0223	Procedimientos quirúrgicos sobre escroto y testículos (vasectomía, varicocelectomía,	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica

Código	Habilidad	Descripción
	hidrocelectomía, ...)	
H-0224	Manejo de instrumentación quirúrgica	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica .
H-0225	Gestión de camas	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0226	Principales intervenciones en urgencias (canalizaciones, sondajes, vendajes,...)	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0227	Manejo de tecnologías/técnicas especiales	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0228	Capacidad de inspirar confianza y seguridad a los pacientes y familiares	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0229	Aplicación de técnicas electroterápicas	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0230	Técnicas de masoterapia	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0231	Técnicas de cinesiterapia activa y pasiva	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0232	Técnicas de hidroterapia	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0233	Aplicación de	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo

Código	Habilidad	Descripción
	técnicas de termoterapia y electroterapia	de la técnica
H-0234	Técnicas de reeducación propioceptiva	de Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0235	Técnicas de vendaje funcional	de Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0236	Abordaje terapéutico del paciente neurológico	de Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0237	Técnicas de fisioterapia cardiovascular	de Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0238	Técnicas de fisioterapia respiratoria	de Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0239	Fisioterapia de la incontinencia urinaria y fecal	de Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0240	Manejo de microtomo	de Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0241	Manejo de criostato	de Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0242	Gestión del archivo de muestras	de Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0243	Manejo de sistemas informáticos específicos del área	de Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0244	Capacidad de	de Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo

Código	Habilidad	Descripción
	analizar las características de un archivo de documentación clínica y el proceso de gestión	de la técnica
H-0245	Evaluación del proceso de tratamiento de la información y necesidades documentales de un centro sanitario	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0246	Capacidad de analizar documentación clínica realizando la selección, extracción y codificación	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0247	Siembra de muestras microbiológicas	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0248	Pruebas cruzadas	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0249	Lectura de antibiograma automatizado	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0250	Técnicas de aglutinación	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0251	Manejo, control y calibración del aparataje	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica

Código	Habilidad	Descripción
H-0252	Utilización adecuada de radiología digital	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0253	Uso correcto del TAC	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0254	Utilización correcta de Radiología Convencional	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0255	Aplicación de PAAF y exenterotasia	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0256	Utilización de telemando	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0257	Utilización de arco quirúrgico y portátil	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0258	Redacción de soluciones administrativas y laborales	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0259	Técnicas de actuación en tribunales	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0260	Manejo de herramientas para la difusión de documentos	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0261	Sistema Integrado de Gestión de Bibliotecas	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0262	Redacción de pliegos de condiciones	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0263	Redacción de	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica

Código	Habilidad	Descripción
	contratos administrativos	de la técnica
H-0264	Interpretación de informes de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0265	Manejo de paquetes informáticos de gestión	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0267	Técnica de incidentes críticos	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0268	Evaluación de los planes, programas y acciones relacionados con los recursos humanos que se desarrollen en la organización	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0269	Control de los costes por formación	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0270	Dinámica de grupos	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0271	Protocolizar las actividades	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0272	Capacidad de comunicación	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0273	Gestión de listas de espera	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0274	Manejo de Sistemas	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo

Código	Habilidad	Descripción
	de Información Hospitalarios (remitirse a H-0097)	de la técnica
H-0275	Mantenimiento de la Intranet y páginas Web	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0276	Gestión de Internet, correos electrónicos,...	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0277	Gestión de consumibles	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0278	Manejo de programas de diseño asistido por ordenador	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0279	Análisis y diseño de aplicaciones	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0280	Administración de aplicaciones informáticas	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0281	Capacidad de abstracción alta	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0282	Gestión de proyectos informáticos	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0283	Búsqueda, homologación y negociación con proveedores	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0284	Manejo de herramientas	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica

Código	Habilidad	Descripción
	manuales	
H-0285	Manejo de programas de diseño asistido por ordenador (Remitirse a H-0278)	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica .
H-0286	Negociación de cobros	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0287	Realización de facturas	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0288	Gestión de mutuas y compañías de seguros	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0289	Elaboración de procedimientos y organización en el trabajo	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0290	Movilización bajo anestesia	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0291	Manejo de heridas	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0292	Ergonomía (Escuela de la Espalda, Higiene postural...)	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0293	Manejo de técnicas específicas: respiración, drenaje linfático, cardiovascular	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0294	Manejo de las	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo

Código	Habilidad	Descripción
	urgencias más frecuentes	de la técnica
H-0295	Capacidad de coordinar catástrofes	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0296	Realización de técnicas quirúrgicas oncológicas	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0297	Realización de técnicas diagnósticas específicas y exploraciones complementarias	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0298	Capacidad de detección y gestión del síndrome de burn-out derivado del contacto con la patología	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0299	Capacidad de aplicar medidas de aislamiento	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0300	Capacidad de aplicar alimentación adecuada al paciente	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0301	Capacidad de preparación, administración y desecho de citostáticos	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0302	Capacidad de manejo (uso y	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica

Código	Habilidad	Descripción
	mantenimiento) de reservorios y dispositivos mecánicos de infusión	
H-0303	Capacidad de manejo de sintomatología cambiante	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0304	Cuidados en técnicas intervencionistas radiológicas	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0305	Cuidados postquirúrgicos (curas, retirada de suturas, manejo de drenajes)	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0306	Comunicar al paciente los cuidados en su casa tras alta hospitalaria (drenajes...)	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0307	Capacidad de realización de Ecografía Obstétrica	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0308	Exploración Ginecoobstétrica, mamaria, y del recién nacido	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0309	Interpretación de Registro Cardio-	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica

Código	Habilidad	Descripción
	Tocográfico	
H-0310	Interpretación de pruebas complementarias	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0311	Registro y cumplimentación de datos	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0312	Asistencia clínica al embarazo, parto y puerperio	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0313	Atención familiar: utilización de instrumentos y técnicas psicosociales	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0314	Práctica de amniocentesis	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0315	Realización de técnicas de reanimación del recién nacido	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0316	Atención familiar: utilización de instrumentos y técnicas psicosociales (remitirse a H-0313)	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0317	Cuidados puerperales	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0318	Toma y evaluación de constantes vitales	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica

Código	Habilidad	Descripción
H-0319	Realización de analíticas	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0320	Manejo de dinámica de grupos en Educación matemática (Remitirse a H-0270)	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0321	Evaluar sangrado genital y realizar cuidados episiotomía	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0322	Evaluar altura genital	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0323	Extracción y manipulación de muestras biológicas	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0324	Capacidad de fomento y de adiestramiento en lactancia materna	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0325	Control domiciliario al alta	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0326	Capacidad de identificación de riesgos en el proceso	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0327	Realización de partograma	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0328	Aplicar medidas elementales para combatir los efectos secundarios de la inmovilidad	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica

Código	Habilidad	Descripción
H-0329	Manejo de soportes ortésicos y protésicos para cualquier discapacidad	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0330	Ejercicios básicos de rehabilitación	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0331	Capacidad para adiestrar y apoyar a la familia en su rol cuidador	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0332	Desarrollo de grupos psicoeducativos; psicoterapéuticos	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0333	Técnicas de ayuda psicológica no reglada	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0334	Supervisión, interconsulta y coterapia	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0335	Técnicas específicas ""según proceso""	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0336	Capacidad de potenciar la introspección del paciente	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0337	Capacidad de realizar la recepción, acogida, y clasificación de enfermos en urgencias	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica

Código	Habilidad	Descripción
H-0338	Capacidad de aplicar criterios de calidad en la práctica habitual	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0339	Traslado y transferencia de pacientes críticos y urgentes	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0340	Técnicas de punción osteoarticular e infiltraciones	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0341	Exploración abdominal y rectal	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0342	Ecografía abdominal (realizar e interpretar)	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0343	Elaboración de anamnesis específica ""según proceso""	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0344	Emisión de informes de derivación	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0345	Técnicas de cirugía abdominal convencional	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0346	Técnicas de anestesia y reanimación	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0347	Técnicas endoscópicas	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0348	Técnica de radiografía	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica

Código	Habilidad	Descripción
	convencional	
H-0349	Establecimiento y seguimiento del plan terapéutico según proceso. Medidas generales y específicas	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0350	Remitirse a H-0310 Interpretación de pruebas complementarias en *. * el proceso (ECG, A, técnicas de imagen...)	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0351	Técnicas de cirugía laparoscópicas	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0352	Vías centrales	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0353	Técnica de radiografía avanzada (TAC, resonancia)	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0354	Manejo equipos electromédicos ""según proceso""	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0355	Identificación y valoración de signos y síntomas ""según proceso""	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0356	Técnicas de inserción cateter venoso	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica

Código	Habilidad	Descripción
H-0357	Elaboración de diagnóstico de enfermería	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0358	Elaboración planes de cuidados médicos quirúrgicos	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0359	Colocación de sondas, cuidados de catéteres	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0360	Técnicas curas	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0361	Instrumentación de cirugía convencional y laparoscópica	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0362	Preparación prequirúrgica	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0363	Preparación para pruebas complementarias	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0364	Instrumentación en pruebas endoscópicas	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0365	Cuidados postoperatorios	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0366	Administración de suero y hemoderivados	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0367	Administración de fármacos	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0368	Drenajes y ostomías	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica

Código	Habilidad	Descripción
		de la técnica
H-0369	Emisión informes alta enfermería (recomendaciones cuidados)	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0370	Manejo de emociones	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0371	Punción arterial	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0372	Cuidados domiciliarios según procedimiento quirúrgico	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0373	Registros de enfermería (plan de acogida, valoración inicial, plan de cuidados...)	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0374	Valoración clínica adecuada del Dolor Torácico (remitirse a la H-0416)	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0375	Adecuada estratificación riesgo Dolor Torácico y consecuente ubicación del paciente (remitirse a la H-0414)	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0376	Valoración resultados de los medios	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica

Código	Habilidad	Descripción
	diagnósticos del DT y pruebas complementarias (remitirse a la H-0431 + H-0310)	
H-0377	Valoración torácica RX	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0378	Manejo técnicas y habilidades cardiología intervencionista	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0379	Manejo técnicas quirúrgicas según proceso	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0380	Técnicas no invasivas DT (TIM), Ecocardio	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0381	Instruir al paciente de la importancia de notificar la presencia de DT	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0382	Identificación normal y alteraciones ECG	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0383	Identificación intensidad DT a través escala de dolor	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0384	Educación conductas generadoras de salud en pacientes con DT	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica

Código	Habilidad	Descripción
H-0385	Orientación al paciente DT y familia sobre disponibilidad de apoyo comunitario	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0386	Adiestramiento del paciente DT en el manejo de la medicación	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0387	Tratar a cada persona de acuerdo con su entorno sociocultural	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0388	capacidad de discriminar la prioridad de los procesos	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0389	Inmovilización y movilización específica	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0390	Manejo de las técnicas terapéuticas	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0391	Manejo de flujómetro	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0392	Manejo del material de la biopsia prostática	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0393	Manejo del paciente postquirúrgico	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0394	Detectar complicaciones	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica

Código	Habilidad	Descripción
H-0395	Detectar los signos de alarma	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0396	Realizar biopsia ecografica transrectal	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0397	Habilidad quirúrgica. Cirugía prostática	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0398	Habilidades en el manejo del refractómetro	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0399	Habilidad en la realización de biometrías	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0400	Manejo del aparataje relacionado con la CMA (Monitorización, ECG, saturación)	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0401	Dilatación, instilación de colirio y lavado ocular	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0402	Gestión de camas	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0403	Instrumentación quirúrgica específica en Oftalmología	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0404	Priorización de actuaciones	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0405	Gestión organizativa de lo imprevisto	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0406	Manejo en la anestesia local	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica

Código	Habilidad	Descripción
	peribulbar y retrobulbar	
H-0407	Exploración con biomicroscopía	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0408	Lectura y utilización de mapas y callejeros	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de mapas y callejeros como herramienta de trabajo
H-0409	Emisión informes de alta (recomendaciones)	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0410	Ejercicios de rehabilitación específicos según proceso	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0411	Técnicas de exploración física específicas según proceso	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0412	Manejo adecuado de las técnicas de limpieza asepsia y esterilidad según las necesidades	El/la profesional manifiesta la habilidad de realizar su actividad diaria garantizando las condiciones de asepsia, limpieza y esterilidad en todas las situaciones relacionadas con su actividad diaria: aseo personal, comportamiento, utilización de instrumental y aparataje
H-0413	Educación del paciente en el manejo de enfermedad promoción autocuidado	El/la profesional manifiesta la capacidad de orientar, aconsejar e informar al paciente sobre la evolución de su enfermedad y las posibilidades de adaptación y fomentando la participación activa del paciente en sus cuidados para conseguir así mayor calidad de vida
H-0414	Adecuada estratificación riesgo	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica

Código	Habilidad	Descripción
	y consecuente ubicación del paciente	.
H-0415	Valoración de necesidades	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0416	Valoración clínica adecuada "según proceso"	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0417	Capacidad de establecer relaciones entre las diferentes áreas/líneas de la organización	El/la profesional manifiesta la capacidad de establecer relación óptima entre las distintas áreas y líneas de trabajo dentro de la institución
H-0418	Capacidad de manejo (uso y mantenimiento) de todo el instrumental y material	El/la profesional manifiesta la capacidad de manejo (uso y mantenimiento) de todo el instrumental y material relacionado con la actividad en el puesto de trabajo
H-0419	Elaboración de planes de cuidados según proceso	El/ la profesional es capaz de diseñar planes de cuidados de acuerdo con las necesidades del paciente y según el proceso específico, según las intervenciones (NIC) y los resultados esperados (NOC) oficialmente reconocidos .
H-0420	Cuidados específicos según proceso	El /la profesional lleva a cabo en su quehacer diario todos los cuidados que recoge el proceso de forma genérica adecuándolos al plan personalizado del paciente .
H-0421	Cuidados básicos según proceso	El/la profesional lleva a cabo en su quehacer diario todos los cuidados básicos del paciente según el proceso y según indicaciones de enfermería.
H-0422	Gestión de la	El/la profesional manifiesta la habilidad de atender y

Código	Habilidad	Descripción
	demanda y de la hiperdemanda	gestionar las demandas del usuario, siendo capaz de encauzar a los usuarios hiperfrecuentadores a un uso racional del sistema.
H-0423	Plan de acogida al paciente	El/la profesional es capaz de llevar a cabo las acciones necesarias al ingreso del paciente para facilitar su estancia en el hospital y demuestra ser capaz de transmitir entre otras, la información necesaria sobre el centro hospitalario, la Unidad,...
H-0424	Manejo de las herramientas de los distintos procesos de gestión de personas	El/la profesional utiliza de forma adecuada las herramientas básicas de la gestión de personas: en procesos de selección, evaluación de profesionales, retribución, organización y dirección
H-0425	Técnicas y Procedimientos de asistencia Extrahospitalaria	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica según proceso y ámbito de responsabilidad
H-0426	Manejo de recursos didácticos	El/la profesional es capaz de seleccionar, diseñar y utilizar recursos con aplicación didáctica
H-0427	Atención al Cliente	El/la profesional mantiene como prioridad en todas sus actuaciones el dar respuesta a las necesidades y expectativas de las personas que forman su entorno laboral (pacientes, familiares, compañeros,...), desarrollando para ello las capacidades/estrategias que le permitan establecer un adecuado canal de comunicación
H-0428	Continuidad asistencial	El/la profesional lleva a cabo su asistencia al paciente teniendo en cuenta el papel del resto de los escalones de la cadena asistencial, estableciendo relaciones de colaboración con ellos para así dar un servicio excelente al paciente derivado de la continuidad en el proceso.

Código	Habilidad	Descripción
H-0429	Elaboración de informes	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0430	Gestión presupuestaria	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0431	Valoración de los resultados de los medios diagnósticos según proceso	Manifestación adecuada en la práctica diaria del manejo de la técnica
H-0432	Rehabilitación Psicosocial	El/la profesional, en colaboración con el resto del equipo multidisciplinar de su Unidad y otras entidades implicadas, pone en práctica técnicas y estrategias con el paciente y cuidadores para conseguir la inserción de éste en la sociedad.
H-0433	Gestión de información	El/la profesional manifiesta en su práctica diaria poseer destrezas en la obtención de datos, transformación de datos en información y agudeza en la explotación de los mismos.
H-0434	Capacidad de interpretación adaptación de normas	El/la profesional conoce las normativas, como y interpretarlas y aplicarlas a situaciones concretas de
H-0435	Superación del fracaso	El/la profesional se sobrepone a las dificultades, equivocaciones, resultados adversos... aprendiendo de ellos y con una visión positiva, sin que supongan una disminución en su capacidad de trabajo.
H-0436	Diagnóstico diferencial según proceso	Capacidad del/la profesional para identificar el/los proceso/s en la práctica diaria, basándose en el conocimiento de las distintas enfermedades.
H-0437	Creación, diseño y desarrollo de proyectos de	

Código	Habilidad	Descripción
	investigación	
H-0438	Capacidad de búsqueda y obtención de recursos materiales, económicos y/o humanos	
H-0439	Establecimiento, aplicación y seguimiento del programa de cuidados paliativos en su ámbito de responsabilidad	El/la profesional desarrolla adecuadamente el programa de cuidados paliativos adaptado a las necesidades del paciente y dentro de su ámbito de responsabilidad
H-0440	Capacidad de observación	El/la profesional manifiesta la habilidad de recoger información detalladamente y procesarla desde un punto de vista objetivo
H-0441	Manifestación explícita de ética profesional	El profesional conoce el código deontológico de su profesión y los principios éticos relacionados con los derechos de los clientes externos e internos, lo que pone de manifiesto en sus comportamientos profesionales y personales de forma cotidiana
H-0442	Manejo de Herramientas de Gestión Competencias: todas	El/la profesional conoce y maneja adecuadamente todas las herramientas necesarias para la gestión por competencias
H-0443	Capacidad de diseñar y utilizar Mapas de Competencias	El/la profesional sabe diseñar y utilizar los mapas de competencias y todos sus criterios y aspectos
H-0444	Capacidad de	El/la profesional tiene capacidad para diseñar y manejar

Código	Habilidad	Descripción
	diseñar y utilizar la evaluación del desempeño profesional (EDP)	correctamente la EDP: la herramienta de evaluación
H-0445	Capacidad de realizar entrevista de evaluación a profesionales	El/la profesional sabe realizar la entrevista de evaluación de profesionales
H-0446	Entrevista Selección	El/la profesional sabe realizar entrevistas de selección de todas las modalidades
H-0447	Capacidad de diseñar y utilizar sistemas de incentivos	El/la profesional sabe diseñar y utiliza adecuadamente diferentes modelos y sistemas de retribución variable con incentivos
H-0448	Manejo de herramientas económicas y financieras	El/la profesional utiliza adecuadamente las herramientas, procedimientos y sistemas relativos a la gestión económica y financiera
H-0449	Estadística básica	El/la profesional utiliza las herramientas estadísticas básicas y las aplica en su entorno de trabajo
H-0450	Manejo y cuidado de los estomas	El/la profesional manifiesta la capacidad de colocación de los dispositivos de ostomías y el cuidado de los estomas, así como las posibles complicaciones
H-0451	Capacidad de activar los Planes de Emergencias del Centro de Trabajo	El/la profesional es capaz de activar el plan de emergencias de su centro de trabajo en base a diferentes situaciones, conociendo las vías de evacuación, las medidas de seguridad, etc. tanto para sí mismo como para su equipo y los pacientes

ACTITUDES DE LAS QUE PUEDE RESPONDER UNA ENFERMERA

Código	Actitud	Descripción
A-0001	Actitud de aprendizaje y mejora continua	El/la profesional busca continuamente cómo obtener y aprendizaje, incluso de los errores, para mejorar su actividad diaria
A-0002	Actitud emprendedora	El/la profesional manifiesta iniciativas y conductas abiertas hacia nuevos retos, proponiendo qué y cómo
A-0003	Asertividad	El/la profesional establece sus relaciones interpersonales en base a un comportamiento de acercamiento procurando establecer conexión con las necesidades y planteamientos de los otros
A-0004	Autonomía y colaboración	El/la profesional no necesita tutorización ni supervisión permanentemente. Así mismo, está a disposición de quien lo requiera para establecer mecanismos de cooperación
A-0005	Capacidad de integración entre las áreas y líneas	El/la profesional vive la organización como un todo, sin departamentos o estructuras estancas, sabiendo establecer mecanismos de relación entre todos ellos.
A-0006	Constancia y tenacidad	El/la profesional persevera en su tarea, aun a pesar de las dificultades, procurando mantener un esfuerzo constante para lograr los objetivos
A-0007	Creatividad innovador, flexibilidad, mente inquieta	El/la profesional intuitivamente, o con técnicas, es capaz de hacer planteamientos no habituales, se adapta bien a los cambios y mantiene la apertura mental necesaria para incorporar cosas nuevas sin trauma ni resistencia
A-0008	Curiosidad, imaginación	El/la profesional ve con facilidad alternativas diferentes en las situaciones, estableciendo ideas o planteamientos ricos en novedad.
A-0009	Dialogante y negociador	El/la profesional comunica bien, establece una relación buscando acuerdos y sabe establecer mecanismos de ganar-ganar
A-0010	Emprendedor,	El/la profesional toma iniciativas con cierto riesgo,

Código	Actitud	Descripción
	valiente (RELACIONADO CON A-0002)	apostando por abrir caminos
A-0011	Equilibrado emocionalmente	El/la profesional manifiesta una adecuada gestión de sus emociones. Siendo éstas ricas, no generan comportamientos exagerados
A-0012	Escucha activa, asertividad	El/la profesional sabe estar al tanto de lo que dicen los demás, establece una posición positiva a incorporar otras ideas, sin prejuicios previos y sabiendo aceptar las opiniones de los demás
A-0013	Disponibilidad	El/la profesional está accesible a los demás, y cuando se le requiere da su tiempo, conocimiento y trabajo
A-0014	Facilitador.	El/la profesional busca lo posible sistemáticamente, convirtiendo en fácil lo que no siempre es.
A-0015	Dinamismo	El/la profesional tiene un ritmo de trabajo tanto físico como intelectual que le permite no detenerse y no detener el ritmo del equipo
A-0016	Garante de un marco ético	El/la profesional ha asumido los valores éticos de la organización y los defiende y pone de manifiesto en todo momento, sea cual sea su actividad.
A-0017	Generador de clima de confianza y seguridad	El/la profesional es capaz de transmitir y crear un ambiente cálido tanto para compañeros/as como para clientes, lo que permite espontaneidad, trabajo sin tensión y comodidad en las relaciones
A-0018	Honestidad, sinceridad, sentido de la justicia	El/la profesional es coherente consigo mismo y con el entorno. Piensa lo que dice, dice lo que piensa y hace lo que piensa y dice
A-0019	Equilibrado, prudente, riguroso	El/la profesional actúa en el trabajo con serenidad, pendiente de los detalles, y calculando las ventajas y riesgos

Código	Actitud	Descripción
A-0020	Proactivo	El/la profesional induce y hace cosas, sin necesidad de esperar a que se las pidan o sugieran
A-0021	Humanista y con sensibilidad social	El/la profesional interpreta la vida y el trabajo desde una perspectiva de ""seres humanos"", estableciendo criterios y planteamientos de solidaridad
A-0022	Iniciativa	El/la profesional se posiciona con prontitud, se adelanta a las situaciones
A-0023	Intuitivo y con sentido común	El/la profesional utiliza, además del pensamiento lógico, pensamientos emocionales lo que le permiten una percepción especial de las cosas.
A-0024	Juicio crítico	El/la profesional no actúa sin saber qué, por qué, cómo. Se pregunta y pregunta cuestionándose todo desde una perspectiva positiva
A-0025	Metódico , Sistemático	El/la profesional realiza su trabajo con procedimiento y sistema
A-0026	Optimista, vitalista	El/la profesional intenta buscar siempre lo positivo de las situaciones, transmite energía positiva y estimulante
A-0027	Orientación al cliente (el ciudadano como centro) respecto de los derechos de los pacientes	El/la profesional antepone las necesidades del cliente y sus expectativas a cualquier otra consideración o interés
A-0028	Perseverancia	El/la profesional mantiene un impulso constante, no basado en la cabezonería, sino en el afán por lograr los objetivos
A-0029	Polivalencia	El/la profesional no se encasilla en una actividad o puesto. Busca nuevos horizontes y es capaz de aportar lo mejor de sí mismo en diferentes ámbitos
A-0030	Prestidigitador	El/la profesional es capaz de manejar variables muy

Código	Actitud	Descripción
		diferentes en situaciones de alta inestabilidad, con maestría, guardando los equilibrios oportunos y generando aportaciones positivas
A-0031	Promotor del cambio	El/la profesional está de forma cotidiana estableciendo nuevos retos, oportunidades, nuevas formas de hacer las cosas, etc
A-0032	Reconoce los logros y asume los errores	El/la profesional es capaz de identificar lo que se hace bien y no se hace bien, tanto él/ella, como su equipo, con una orientación positiva y de mejora, aportando refuerzos positivos y reconocimiento.
A-0033	Relaciones interpersonales	El/la profesional establece proactivamente relaciones con otras personas de las que se enriquece y a las que aporta
A-0034	Tolerante dialogante y autocontrol	El/la profesional manifiesta una actitud moderada en su comunicación interpersonal, no dejándose llevar por reacciones exageradas
A-0035	Espíritu de superación	El/la profesional no se conforma con lo que logra, estableciéndose a sí mismo siempre nuevos retos.
A-0036	Visionario	El/la profesional tiene capacidad de establecer planteamientos en base a construcciones conceptuales nuevas, estableciendo así un futuro posible basado en novedades y no sólo en análisis.
A-0037	Eficiente	El/la profesional utiliza los recursos necesarios en cada actividad: tiempo, recursos materiales, recursos humanos...
A-0038	Resolutivo	El/la profesional es capaz de lograr soluciones, incluso en situaciones no predefinidas ni protocolizadas
A-0039	Implicación	El/la profesional no sólo hace las cosas, sino que establece un compromiso emocional con la organización
A-0040	Orientación	a El/la profesional manifiesta una clara orientación al

Código	Actitud	Descripción
	Resultados	logro de los objetivos, no conformándose con hacer bien las cosas
A-0041	Capacidad de asumir compromisos y responsabilidades	El/la profesional es capaz de adquirir la responsabilidad de un proyecto desde la confianza de que saldrá adelante de forma óptima
A-0042	Saber estar	El/la profesional manifiesta un comportamiento (conducta verbal, no verbal) adecuado en todas y cada una de las situaciones en las que se encuentra
A-0043	Discreción	El/la profesional establece con criterio qué información debe utilizar y dónde, no generando ni prestándose al cotilleo fácil o el rumor
A-0044	Autocontrol, autoestima, autoimagen	El/la profesional manifiesta una adecuada concepción de sí mismo lo que le potencia en su trabajo
A-0045	Colaborador, cooperador	El/la profesional es esa persona que todo el mundo quiere tener en su equipo de trabajo por cuanto hace y cómo lo hace
A-0046	Flexible, adaptable al cambio, accesible	El/la profesional incorpora sin resistencias lo nuevo, identifica claramente cuándo hay que cambiar y lo hace proactivamente.
A-0047	Generar valor añadido a su trabajo	El/la profesional aporta algo más en lo que hace, no le satisface la tarea por la tarea, sino que busca la mejora
A-0048	Positivo	El/la profesional se plantea, ante todo, que las cosas son posibles
A-0049	Respeto y valoración del trabajo de los demás, sensibilidad a las necesidades de los	El/la profesional es consciente de que sin los demás, su trabajo no sería óptimo. Sabe reconocer las aportaciones, sabe establecer mecanismos de potenciación

Código	Actitud	Descripción
	demás, disponibilidad y accesibilidad	
A-0050	Responsabilidad	El/la profesional es un/a profesional
A-0051	Sensatez	El/la profesional piensa las cosas antes de hacer o decir
A-0052	Visión de futuro	El/la profesional trabaja hoy para mañana
A-0053	Orientación a satisfacer expectativas de pacientes y familiares (receptividad a inquietudes y necesidades del enfermo y familia) (RELACIONADA CON A-0027)	El/la profesional manifiesta una especial sensibilidad por las expectativas de los pacientes que convierte en objetivos que debe satisfacer
A-0054	Acogedor (atención especial al inicio del proceso, primer contacto)	El/la profesional utiliza la relación interpersonal para que los demás se sientan cómodos
A-0055	Orientación a la cumplimentación específica de la documentación quirúrgica/oncológica del paciente	El/la profesional manifiesta la convicción de que la Historia de salud no es burocracia, le da la importancia que tiene y actúa en consecuencia
A-0056	Amabilidad	El/la profesional es una persona de fácil trato
A-0057	Humanización de las capacidades científico-técnicas	El/la profesional es técnicamente bueno, y humanamente también

Código	Actitud	Descripción
A-0058	Longitudinalidad: Seguimiento continuado del proceso por el profesional	El/la profesional manifiesta interés por todo el proceso, por lo que se interesa por todo su desarrollo, aun después de su intervención directa
A-0059	Sentido de pertenencia: de ser un elemento integrador del S.S.P.A.	El/la profesional manifiesta orgullo de pertenecer a un proyecto y organización
A-0060	Dar seguridad y continuidad al proceso de atención al puerperio y recién nacido en At. Primaria domiciliaria remitir a A-0058	El/la profesional induce una continuidad del proceso en todos los niveles asistenciales
A-0061	Orientación al fomento del autocuidado	El/la profesional establece una relación con el paciente buscando su autonomía, no sólo apoyar sus necesidades
A-0062	Enfoque integral, biopsicosocial, del individuo	El/la profesional ve a una persona enferma, no un órgano enfermo
A-0063	No introducir creencias: actitud neutral y exenta de prejuicios	El/la profesional actúa sin determinismos, respetando las ideas o creencias del cliente, no induciendo las suyas propias
A-0064	Paciencia	El/la profesional dedica cuanto tiempo es necesario, sin exasperarse al paciente
A-0065	Comprensión	El/la profesional es capaz de ponerse en el lugar de paciente y familiares, y entender su comportamiento

Código	Actitud	Descripción
A-0066	Compasión	El/la profesional es capaz de sentir el dolor del paciente y sus familiares, sin que le haga daño emocionalmente, pero sí manifiesta sensibilidad humana
A-0067	Comprensión y adaptación con el entorno del niño y/o adolescente	El/la profesional manifiesta una especial sensibilidad por las expectativas y respuestas de los niños y/o adolescentes y es capaz de ponerse en su lugar para entender su comportamiento y actitudes
A-0068	Comprensión y adaptación con el entorno y situación del paciente geriátrico	El/la profesional manifiesta una especial sensibilidad por las expectativas y respuestas de los pacientes geriátricos y es capaz de ponerse en su lugar para entender su comportamiento y actitudes
A-0069	Rigor y adecuado tratamiento de la información	El/la profesional manifiesta un tratamiento objetivo y prudente de la información que tiene a su alcance, no utilizándola para sus intereses propios ni contra las personas u organizaciones
A-0070	Promueve en el paciente expresión de emociones (dudas, temores,...)	El/la profesional interactúa con el paciente de modo que éste es capaz de expresar sus dudas, temores, ... De este modo, al conocer mejor sus necesidades puede ofrecerle una mejor asistencia.
A-0071	Continuidad asistencial	El/la profesional lleva a cabo su asistencia al paciente teniendo en cuenta el papel del resto de los escalones de la cadena asistencial, estableciendo relaciones de colaboración con ellos para así dar un servicio excelente al paciente derivado de la continuidad
A-0072	Fomentar la autonomía en el paciente	El profesional persigue la toma de decisiones por el paciente informadas y promueve su autonomía
A-0073	Compartir conocimientos	El profesional no se guarda el conocimiento para sí, sino que lo comparte con los demás.

Cuestionario “Font Roja”, adaptado por J.Aranaz y J.Mira

CUESTIONARIO “FONT ROJA”, ADAPTADO POR J. ARANAZ Y J. MIRA

Estimada/o compañera/o:

Somos un grupo de enfermeros que estamos realizando un proyecto de investigación en el marco del Master en Administración y Gestión en cuidados de enfermería, de interés para la profesión sobre la satisfacción laboral y la polivalencia en enfermería.

Por este motivo necesitaríamos su colaboración respondiendo a las preguntas del cuestionario. A continuación le adjuntamos las instrucciones para la cumplimentación del cuestionario.

Instrucciones:

Debe de rellenar unos datos de filiación y el cuestionario *Font Roja*, que contiene una serie de preguntas sobre su trabajo y sobre cómo se encuentra Vd. en el mismo.

Debe marcar con una X la respuesta que se ajusta más a su opinión sobre lo que se pregunta. En caso de un error, redondee con un círculo y señale con una X la respuesta que considere, más adecuada.

En ningún caso hay respuestas correctas, adecuadas o inadecuadas. Lo importante es su opinión en cada una de las preguntas y esa opinión es siempre correcta.

Como observará, la cumplimentación del cuestionario es totalmente anónima, por lo que le invitamos a no preguntar a sus compañeros/as sobre el mismo hasta que no lo hayan rellenado completamente. Asimismo, le recordamos que no es necesario firmar o colocar ningún dato de identificación personal.

Gracias anticipadas por su colaboración.

Datos de filiación

1. Edad _____
2. Género:
 1. Masculino
 2. Femenino
3. Estado civil:
 1. SOLTERO/A
 2. CASADO/A
 3. SEPARADO/A
 4. OTRAS
4. N° de hijos: _____
5. Trabaja el cónyuge: 1. Si 2. No 3. No hay cónyuge
6. ¿Tiene formación complementaria?:
 1. CURSOS
 2. CONGRESOS
 3. POSTGRADO
 4. MASTER
 5. ESPECIALIDAD
 6. LICENCIATURA
7. Tipo de contrato:
 1. FIJO
 2. INTERINO
 3. TEMPORAL
8. Turno de trabajo:
 1. T. LUNES MAÑANA
 2. T. MARTES MAÑANA
 3. T. LUNES NOCHE
 4. T. MARTES NOCHE
 5. TURNO DÍAS LABORABLES 7 HORAS
 6. SIN TURNO ASIGNADO
9. Planning laboral:
 1. ASIGNACIÓN DIARIA
 2. PLANIFICACIÓN SEMANAL
 3. PLANIFICACION MENSUAL
 4. OTROS
10. Hospital de trabajo habitual:
 1. GENERAL
 2. MATERNO-INFANTIL
 3. TRAUMATOLOGÍA
 4. HOSPITAL PERE VIRGILI
11. Señale el número de veces que ha cambiado de hospital de trabajo en el último año: _____
12. Lugar de trabajo habitual:
 1. HOSPITALIZACION
 2. URGENCIAS
 3. UCI
 4. QUIROFANO / REA
 5. QUEMADOS
 6. CORONARIA
 7. HOSPITAL DE DÍA
 8. OTROS
13. Señale el número de veces que ha cambiado de lugar de trabajo en el último año: _____
14. Años de experiencia: _____
15. Años de antigüedad en el Hospital Vall d'Hebron: _____

Valore los siguientes ítems de satisfacción con la siguiente escala de acuerdo-desacuerdo.

1. MUY EN DESACUERDO
 2. DESACUERDO
 3. NI DE ACUERDO NI DESACUERDO
 4. EN ACUERDO
 5. MUY DE ACUERDO

SATISFACCIÓN	1	2	3	4	5
1. Mi actual trabajo en el Hospital es el mismo todos los días, no varía nunca					
2. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital					
3. Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado/a					
4. Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo					
5. Muy pocas veces me he visto obligado a emplear "a tope" toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo					
6. Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, o a mi salud, o a mis horas de sueño					
7. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho/a					
8. Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional, tengo poca independencia					
9. Tengo pocas oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas					
10. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo					
11. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena					
12. Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante					
13. La relación con mi jefe/a, jefes/as es muy cordial					
14. Las relaciones con mis compañeros/as son muy cordiales					
15. El sueldo que percibo es muy adecuado					
16. Estoy convencido/a que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación					
17. Tengo muchas posibilidades de promoción profesional					
18. Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo					
19. Estoy seguro de conocer lo que se espera de mí en el trabajo, por parte de mis jefes/as					
20. Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con lo que hay que hacer					
21. Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo, habitualmente me suelen afectar					
22. Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado/a para realizar mi trabajo					
23. Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable					
24. Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión					