

# TRABAJO FIN DE MÁSTER

**Título:** EMPODERAMIENTO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DE SALUD MENTAL DE LA REGIÓN DE MURCIA. ESTUDIO TRANSVERSAL

**Alumno** (Apellidos, nombre): **Muñoz Ballesta, José Alberto**

**Tutor** (Apellidos, nombre): **González Caballero, Juan de Dios**

**Master Universitario de Investigación en Atención Primaria**

**Curso: 2017-2018**

**PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN.**

**Investigador principal: José Alberto Muñoz Ballesta**

**Lugar de trabajo: Hospital General Universitario Santa Lucía de Cartagena**

**Localidad: Murcia**

**Título del Trabajo de Investigación**

**EMPODERAMIENTO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DE SALUD MENTAL DE LA REGIÓN DE MURCIA. ESTUDIO TRANSVERSAL**

**Pregunta en formato PICO**

¿Las enfermeras de salud mental de la Región de Murcia tienen un empoderamiento y un nivel de satisfacción laboral alto?



Fdo. José Alberto Muñoz Ballesta

## PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN.

### **1. JUSTIFICACIÓN: ANTECEDENTES Y ESTADO ACTUAL DEL TEMA**

La Conferencia Internacional sobre Atención Primaria de 1978, celebrada en Alma Ata y organizada por la Organización Mundial de la Salud (OMS), reiteró la definición de salud como “el estado de completo bienestar físico, mental y social y no sólo, como la ausencia de enfermedad”. Se incluyó el término de participación comunitaria como estrategia para alcanzar ese estado pleno de salud. Además, otro de los temas tratados, fue la desigualdad en salud, reconociéndose la necesidad de una mayor responsabilidad por parte del Estado para disminuir las graves diferencias existentes entre Países (1). En 1986, en Ottawa (Canadá) se celebró la primera Conferencia Internacional de promoción de la salud, en ella se elaboró la Carta de Ottawa. En esta Conferencia se plantearon objetivos basados en la equidad, la educación, un ecosistema saludable, la estabilidad social, un salario digno... todo ello para conseguir aumentar la calidad de vida de la población(2).

Fue en los años 70 y tras la Conferencia de Alma Ata, cuando Paulo Freire; investigador brasileño, definió el término de empoderamiento. Este término proviene del inglés “empowerment” y basa el proceso de aprendizaje de una persona en la práctica, las experiencias, el razonamiento y su contexto social. El término se vincula a personas o grupo de personas, con poca capacidad para promocionar cambios positivos en su vida, asociado a la dificultad de acceso a nuevos recursos. Por lo tanto, se podría definir el empoderamiento como “la expansión de la libertad, la autoridad y el poder de la persona sobre los recursos y las decisiones que afectan a su vida”. En medicina, el término es introducido en busca de una visión que trascienda la salud en sí y que considere al individuo inmerso en una cultura y ambiente específicos, como parte de un todo. Es decir, una visión que se aproxime al paciente desde una perspectiva socio-ambiental. En

los años 80, el término de empoderamiento se empezó a usar principalmente asociado a los movimientos feministas. (1, 2).

En la actualidad, el empoderamiento trata muchas cuestiones no solo relacionadas con la salud; podemos leer e investigar acerca del empoderamiento de las mujeres, el empoderamiento de los discapacitados, el empoderamiento de la comunidad, el empoderamiento de los pacientes, el empoderamiento de las empresas...(1)

Como se ha comentado, el empoderamiento es un tema en auge y muy presente en todos los ámbitos. Si bien, el empoderamiento de los profesionales de la salud es una cuestión que está estudiada y desarrollada, por lo que la tendencia de todas las administraciones debe de ir encaminada en aumentar y fomentar el empoderamiento de sus trabajadores. Los actuales sistemas de salud deben ofrecer servicios efectivos, seguros y eficientes, intentando responder a las expectativas de los usuarios. El grado de calidad de los servicios ofertados está directamente relacionado con el nivel de satisfacción de los profesionales (3).

Los trabajos que mantienen una relación directa y constante con el público, presentan mayor riesgo de insatisfacción laboral. Reducir el estrés laboral y aumentar la motivación de los trabajadores, puede mejorar la satisfacción laboral y de este modo objetivar mejoras directas en el bienestar de los pacientes(4).

Se puede definir la Satisfacción Laboral como “un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto como la respuesta afectiva de una persona a su propio trabajo” (5).

A su vez, la calidad de vida profesional está vinculada al apoyo directivo real y/o percibido, a la motivación intrínseca y a la demanda de trabajo. La calidad y eficacia de la atención sanitaria pone de manifiesto que la desmotivación de los profesionales, la sobrecarga asistencial, la falta de trabajo en equipo y el aumento de responsabilidad hacen que los profesionales sanitarios seamos vulnerables(4).

Son muchos los Países que han estudiado el empoderamiento y la relación con la satisfacción laboral en los profesionales de la salud, en el presente trabajo nos centraremos en los profesionales de enfermería.

En un estudio realizado en Italia, se confirmó que el empoderamiento era importante en enfermería, ya que su comprensión y uso permite a las enfermeras tomar el control de su propia práctica. Se considera que el empoderamiento está fuertemente conectado con la autonomía y no está asociado con el poder, como sugiere la misma palabra. Este artículo define el empoderamiento, como la creación de condiciones que ayudan a establecer la posibilidad de que las personas desarrollen y expresen su valor y potencial. Condición en la que la enfermera de manera individual toma el control de su propia práctica y proporciona conciencia y confianza para un grupo.(6)

En Portugal, se utilizó el modelo de empoderamiento estructural de Kanter (7), para evaluar la influencia del acceso a oportunidades, recursos, información y el nivel de apoyo. Se demostró que el empoderamiento aumenta los niveles de satisfacción laboral y mejora el desempeño de los profesionales de enfermería, lo que previene la aparición del agotamiento. Finalmente estos autores afirman que aumentar la capacitación profesional, el desarrollo de redes de apoyo formales e informales y la disponibilidad de recursos, permitirá incrementar los niveles de empoderamiento y disminuir de este modo el agotamiento.(8)

En EEUU se demostró que las enfermeras que tenían un nivel de empoderamiento moderado, se encontraban con mayor satisfacción en el trabajo. (9) Se reafirma de nuevo en Malasia, donde se pretendía medir la asociación entre el empoderamiento, el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral. Se demostró que el empoderamiento estaba relacionado con la satisfacción laboral del personal de enfermería, de una forma directa. Los resultados de esta investigación contribuyen a la literatura sobre la satisfacción en el trabajo en las industrias de la salud, al mejorar la comprensión de las influencias del empoderamiento y el liderazgo transformacional en la satisfacción laboral. (10)

Un estudio llevado a cabo en Canadá, demostró que el liderazgo y el empoderamiento reducen el desgaste profesional en enfermería. La escasez de personal y la inestabilidad laboral también se relacionan con el agotamiento, que a su vez influye en la satisfacción laboral y la calidad de la atención del paciente. Desarrollar las actitudes de liderazgo de enfermería y trabajar para crear y mantener entornos de trabajo empoderados, puede ayudar a reducir el agotamiento, aumentar la satisfacción laboral y por ende, mejorar la calidad del cuidado del paciente. (11)

En Seúl, se plantearon el objetivo de examinar el efecto entre la asociación de empoderamiento, liderazgo y satisfacción laboral. Se demostró que para mejorar el compromiso de las enfermeras y la satisfacción en el trabajo, es necesario construir estrategias efectivas para mejorar el liderazgo auténtico de la enfermera y desarrollar programas educativos de empoderamiento.(12)

En China, se propusieron examinar el nivel de empoderamiento estructural, el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en enfermeras chinas; e investigaron las relaciones entre las tres variables. Tanto el empoderamiento como el compromiso se asociaron significativamente con la satisfacción laboral. Concluyeron que definir los objetivos de trabajo, la mayor disponibilidad de recursos, el apoyo y el empoderamiento, fueron predictores significativos de la satisfacción laboral. (13)

Para reafirmar todo lo comentado, durante la búsqueda bibliográfica se encontraron dos revisiones sistemáticas. La primera revisión, que realizó la búsqueda de artículos en las siguientes bases de datos (MEDLINE, CINAHL, Business Source Premier y Embase); demostró que el empoderamiento de las enfermeras parece esencial para brindar atención de alta calidad a los pacientes. Comprender la relación entre el empoderamiento y los resultados de calidad permitiría a los gerentes de enfermería tomar decisiones informadas para mejorar la calidad de la atención. Se concluyó que las enfermeras que tienen un mayor empoderamiento aumentan la calidad, la efectividad, la seguridad, la eficiencia y el enfoque de los cuidados. (14)

En otro trabajo, donde el objetivo era sintetizar y analizar los estudios que examinaron la relación entre el empoderamiento de las enfermeras y la satisfacción laboral en el entorno de trabajo de enfermería. Se encontró una relación positiva significativa entre el empoderamiento y la satisfacción laboral de las enfermeras. Se concluye que un ambiente de trabajo satisfactorio para las enfermeras está relacionado con el empoderamiento estructural y psicológico en el lugar de trabajo. El empoderamiento estructural es un antecedente del empoderamiento psicológico y esta relación culmina en resultados positivos como es la satisfacción laboral.(15)

Tal y como hemos comentado, existen números estudios en los que se mide la satisfacción laboral y el empoderamiento de los profesionales sanitarios, pero ninguno de los estudios enfocados en profesionales de salud mental de la Región de Murcia. La percepción respecto a la satisfacción laboral y el nivel de empoderamiento se desconoce y es por ello, que atendiendo a la importancia de la repercusión en la atención al usuario, hace necesario realizar este análisis. La intención de este proyecto, es medir la satisfacción laboral y el nivel de empoderamiento de los enfermeros especialistas en salud mental que trabajan en el Servicio Murciano de Salud, suponiendo esto un reto para la investigación y unas nuevas necesidades de información. El fin es averiguar cuál es la satisfacción laboral y el nivel de empoderamiento de nuestros profesionales de enfermería especialistas en salud mental, en sus actuales condiciones de trabajo.

La presente investigación se enfocará en estudiar la relación entre el empoderamiento y la satisfacción laboral en enfermeros especialistas en salud mental de la Región de Murcia, ya que no hay estudios previos en nuestro medio.

Así, el presente trabajo permitiría valorar el nivel de empoderamiento y de satisfacción laboral, incitando y suscitando la concienciación de los profesionales sanitarios y sobre todo de la administración para promover una futura mejora y de este modo influir sobre la calidad del cuidado de los pacientes.

## **2.-. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

HIPÓTESIS: Un elevado nivel de empoderamiento en los profesionales de enfermería de salud mental de la Región de Murcia que trabajan en unidades de agudos está relacionado con un mayor nivel de satisfacción laboral.

### OBJETIVOS GENERALES:

- Medir la asociación entre empoderamiento y satisfacción laboral de las enfermeras que trabajan en unidades de agudos de Salud Mental de la Región de Murcia.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Analizar el nivel de empoderamiento de los profesionales de enfermería en las unidades de agudos de psiquiatría.
- Analizar la diferencia de nivel de empoderamiento entre los enfermeros especialistas en salud mental y los enfermeros generalistas.
- Evaluar el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en las unidades de agudos de psiquiatría.
- Conocer las variables sociodemográficas mayormente implicadas

### **3-APLICABILIDAD Y UTILIDAD DE LOS RESULTADOS.**

El presente trabajo permitiría valorar el nivel de empoderamiento y de satisfacción laboral, incitando y suscitando la concienciación de los profesionales sanitarios y sobre todo de la administración para promover una futura mejora y de este modo influir sobre la calidad del cuidado de los pacientes.



#### **4.- DISEÑO Y METODOS**

Se trata de un estudio descriptivo observacional, de corte transversal con metodología cuantitativa, junto con un estudio correlacional, que dará a conocer si existe una relación entre el empoderamiento y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de salud mental. En el siguiente estudio se administrarán dos cuestionarios validados y se analizarán estadísticamente los resultados obtenidos.

Para la elaboración del estudio se han recogido datos de diferentes fuentes primarias. Se utilizaron los MESH con las siguientes palabras clave: POWER, JOB SATISFACTION AND NURSES. Se realizó la búsqueda en diversas bases de datos: Preevid (servicio dirigido a los profesionales sanitarios de la Consejería de Salud y el Servicio Murciano de Salud, ofrece respuestas rápidas basadas en la evidencia a preguntas que surgen desde la actividad asistencial), Pubmed, y la Biblioteca Cochrane Plus.

Se enlazaron con operadores booleanos las diferentes palabras claves para acotar lo máximo la posible búsqueda. La estrategia usada fue: POWER AND JOB SATISFACTION AND NURSES, POWER AND NURSES, JOB SATISFACTION AND NURSES. Se escogieron aquellos artículos que trataban sobre el tema de estudio. La búsqueda se realizó en **Diciembre de 2017**. En la siguiente tabla podemos comprobar los MESH utilizados y su traducción, así como el número de artículos encontrado en cada base de datos, usando los diferentes operadores booleanos.

<b>MESH</b>	<b>TRADUCCIÓN</b>
Power	Poder
Job Satisfaction	Satisfacción laboral
Nurses	Enfermería

*Tabla 1. Descriptores para la búsqueda*

	<b>COCHRANE PLUS</b>	<b>PUBMED</b>	<b>PREEVID</b>
<b>POWER AND JOB SATISFACTION AND NURSES</b>	0	28	0
<b>POWER AND NURSES</b>	81	125	2
<b>JOB SATISFACTION AND NURSES</b>	48	632	2

*Tabla2. Estrategia de búsqueda*

Para evitar sesgos empleamos la lista de comprobación STROBE, que busca la calidad de la información de estudios de observación (corte, caso-control, transversales). Se utilizó como guía para el desarrollo de este proyecto. (ANEXO 1).

#### **POBLACIÓN DE ESTUDIO:**

Se incluirán todos aquellos profesionales de Enfermería que estén activos laboralmente y presten servicios en unidades de agudos de psiquiatría de los diferentes hospitales de la Región de Murcia y que posean plaza en propiedad, estén en comisión de servicio, sean interinos o tengan un contrato eventual. Se excluirán todos aquellos profesionales que no cumplan los requisitos anteriores.

Para la obtención de la muestra se realizara un muestreo no probabilístico de conveniencia. La población para el estudio será los profesionales de enfermería de salud mental que trabajan en unidades de agudos, según los informes el número de profesionales en plantilla orgánica es de 46 profesionales enfermeros en las unidades de hospitalización psiquiátrica. Detallamos dicha plantilla de enfermería en los diferentes hospitales de la Región:

- Hospital General Universitario Morales Meseguer: 10 enfermeros.
- Hospital Psiquiátrico Román Alberca: 7 enfermeros.
- Hospital General Universitario Reina Sofía: 9 enfermeros.
- Hospital General Universitario Rafael Méndez: 6 enfermeros.
- Hospital General Universitario Santa Lucia: 14 enfermeros.

El ámbito de estudio se centra en los enfermeros de salud mental que trabajan en unidades de agudos cerradas de la Región de Murcia, en concreto en los hospitales que tienen estas unidades como lo son el Hospital General Universitario Morales Meseguer, el Hospital General Universitario Santa Lucia, el Hospital General Universitario Reina Sofía, el Hospital General Universitario Rafael Méndez y el Hospital Psiquiátrico Román Alberca.

Como variables dependientes encontramos la satisfacción laboral y el empoderamiento. Como variables independientes tenemos las variables sociodemográficas y laborales.

## **RECOGIDA Y ANÁLISIS DE LOS DATOS.**

El primer cuestionario incluye recogida de datos sociodemográficos y laborales como sexo, edad, nivel de estudios, situación laboral, horario de trabajo, antigüedad, estado civil y número de hijos, si disponen de la especialidad de enfermería en salud mental. (ANEXO 2).

Para medir la satisfacción laboral se utilizara el cuestionario S10/12 elaborado por Meliá y Peiró en 1998. Este cuestionario consta de 12 ítems, que contiene cada uno una escala Likert de 1 a 7 (desde muy insatisfecho con un valor de 1, pasando por indiferente con un valor de 4 y terminando con muy satisfecho con un valor de 7). Tiene una fiabilidad ( $\alpha$  0,88) y un alta validez interna. Se calculara la media, la desviación típica y el intervalo de confianza de todos los participantes en

el cuestionario de satisfacción laboral, agrupándolos por las diferentes unidades de agudos. Las puntuaciones medias oscilarán de 1 a 7, indicando el 1 una gran insatisfacción de los trabajadores de ese servicio y el 7 la máxima satisfacción laboral. Esto permitirá realizar comparaciones entre las diferentes unidades hospitalarias de agudos de psiquiatría. (ANEXO 3).

Para medir el empoderamiento, se utilizará la adaptación al castellano de la escala de Empowerment psicológico de Spreitzer (1995). Consta de un total de 12 ítems, medidos con una escala Likert de 7 puntos, que va desde totalmente desacuerdo con una puntuación de 1 hasta totalmente de acuerdo con una puntuación de 7. Mayores puntuaciones indicarán elevados niveles de empowerment psicológico en el lugar de trabajo, la máxima puntuación media será de 7 (grado máximo de empoderamiento) y la mínima puntuación será de 1 que indicará el más bajo nivel de empoderamiento. Se calculará la media y la desviación típica de todos los participantes en el cuestionario de empoderamiento y se clasificará a su vez por unidades de agudos. La consistencia interna (Alpha de Cronbach) del cuestionario es de 0.88. (ANEXO 4).

Como enfermero de salud mental y autor de este proyecto me pondré en contacto con los supervisores de enfermería de las diferentes unidades de agudos de psiquiatría, quienes vía telemática, se informarán de la realización de este proyecto a los profesionales de enfermería que realizan su labor en dicha unidad y se les facilitará el enlace de los mencionados cuestionarios (mediante la aplicación whatsapp o correo electrónico). Las encuestas online se realizarán con el programa eSurvey. Se les otorgará un primer periodo de 15 días para realizar las encuestas, pasado este plazo se recordará de nuevo a los supervisores la finalización del periodo de realización de las encuestas, para que insten a sus profesionales de nuevo a completarlas y de esta manera aumentar la tasa de respuesta, esperando un último periodo de 15 días más. En total se dejará un mes de plazo para la realización de los cuestionarios. Se agradecerá la colaboración de todos los implicados.

Por la facilidad de uso y de alcance de las nuevas tecnologías, la recogida de datos se llevara a cabo por medios electrónicos. El cuestionario de satisfacción laboral, el de datos sociodemográficos y la escala de empoderamiento, se rellenarán de manera online. Al inicio de las encuestas se explicara la forma de realización de las mismas, dando información sobre el objetivo del estudio y aclaraciones a las posibles dudas que pudieran surgir. (ANEXO 5). Se contactara con los diferentes supervisores de enfermería de los distintos hospitales de la Región de Murcia que tienen unidades de agudos de psiquiatría (Hospital General Universitario Morales Meseguer, Hospital General Universitario Santa Lucia, Hospital General Universitario Reina Sofía, Hospital General Universitario Rafael Méndez y Hospital Psiquiátrico Román Alberca), se les explicara el objetivo del estudio, facilitándoles el enlace para que lo proporcionen a los trabajadores de su unidad.

## **ANALISIS DE RESULTADOS**

Posteriormente tras obtener las medias de empoderamiento y satisfacción laboral en las diferentes unidades de agudos, para calcular la relación entre ambas variables cuantitativas dependientes se utilizara la correlación de Pearson para poder definir así una posible relación entre ambas variables.

En cuanto a las variables independientes, se calculara la media y la desviación típica, clasificándose las mismas; en las distintas unidades de agudos. Las variables sociodemográficas sexo (variable cualitativa nominal dicotómica), edad (variable cuantitativa continua), estudios (variable cualitativa ordinal), situación laboral (variable cualitativa ordinal), horario de trabajo (variable cualitativa ordinal), horas de trabajo (variable cuantitativa continua) y antigüedad (variable cuantitativa continua).

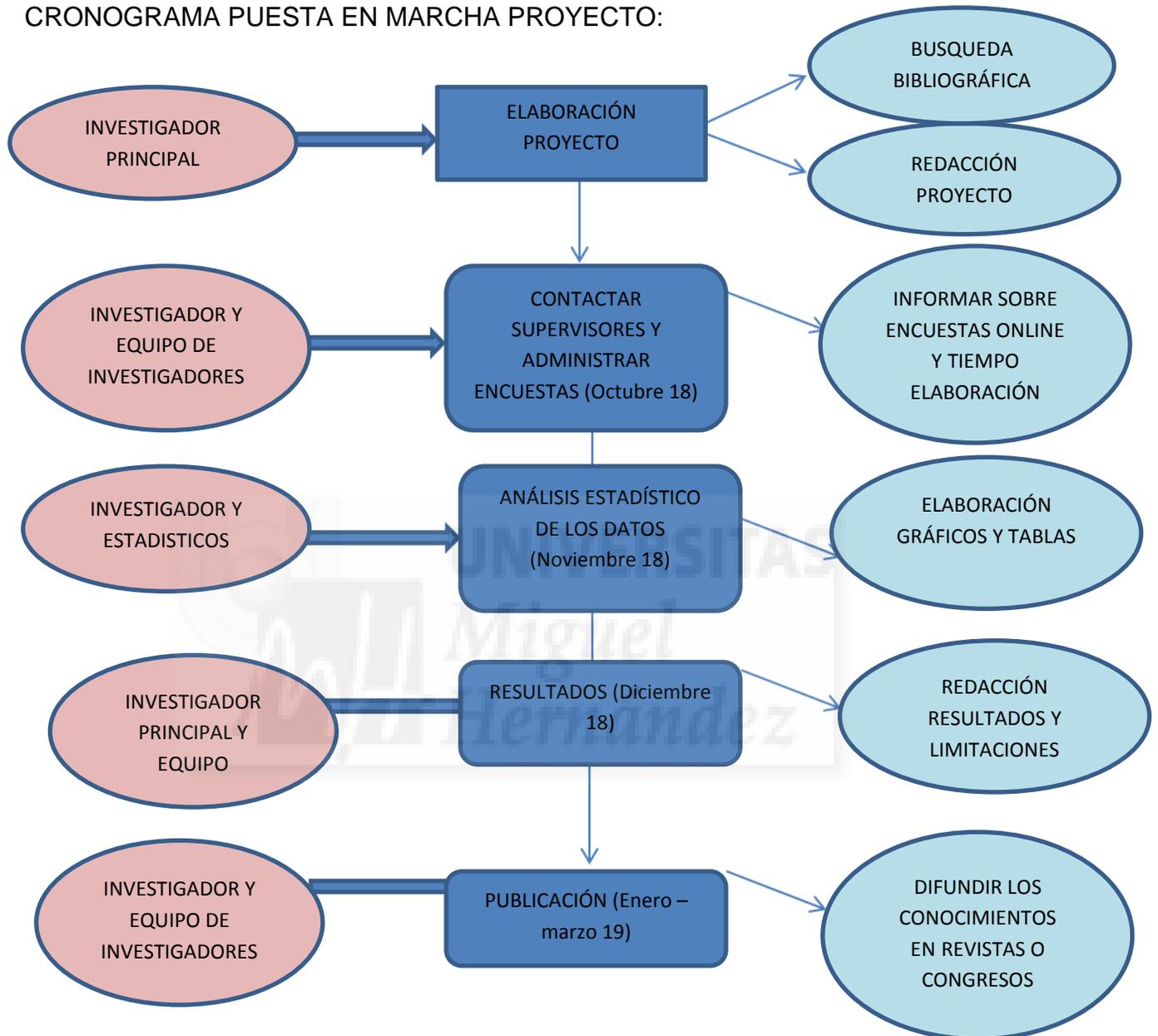
Todos los cálculos se realizarán con un nivel de significación ( $p < 0,05$ ) y con un intervalo de confianza (IC 95%), se utilizará el programa informático SPSS v.22.0 para realizar tal análisis estadístico.

En el análisis de los estudios identificados se buscaron las siguientes variables: Medida de los niveles de empoderamiento y/o satisfacción laboral en profesionales de enfermería. No se encontró ningún artículo específico de profesionales de enfermería de salud mental.



## 5.- CALENDARIO PREVISTO PARA EL ESTUDIO

CRONOGRAMA PUESTA EN MARCHA PROYECTO:



## **6.- LIMITACIONES Y POSIBLES SESGOS**

Las posibles limitaciones del estudio, podrían ser una elevada tasa de no respuesta no siendo representativa. Para evitar esta elevada tasa de no respuesta, se instara a los supervisores para que animen a sus profesionales a participar en las encuestas.

Este estudio puede tener como principales limitaciones el sesgo de falseamiento si los participantes no contestan lo que realmente piensan al considerar las preguntas íntimas.

Al obtener la muestra de forma no aleatorizada por conveniencia, debemos tener en cuenta que podría existir un sesgo de selección.

Las ventajas de este tipo de estudio radican en su facilidad de diseño y en los rápidos resultados, permite estimar prevalencias tanto en grupos específicos como en la población general y posibilita además estudiar variables independientes. Sus inconvenientes son no poder establecer relaciones causales ni secuencias temporales y a esto se añade la dificultad para asignar factores de riesgo o factores pronósticos.

Como fortalezas añadir que se podría mejorar la evidencia en el tema estudiado, ya que el número de estudios empíricos que han evaluado el empoderamiento en enfermeros de salud mental y la relación con su satisfacción laboral es inexistente.

## **7.--PROBLEMAS ÉTICOS.**

Se tendrán en cuenta los aspectos éticos en la realización del presente estudio, aunque al no ser experimental no se requiere un consentimiento firmado de los participantes. El cuestionario será anónimo. Toda la información recogida, al igual que los datos socio-biográficos, será tratada de manera totalmente confidencial y secreta. El equipo investigador se compromete a publicar los resultados obtenidos en el estudio. Todo esto según lo recogido y expuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal (LOPD), que realiza la transposición a nuestra legislación estatal de la Directiva 95/46/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 1995, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos. Respetaremos el Código Deontológico de la Enfermería Española y las normas de declaración de Helsinki.

Los investigadores declaran no tener ninguna situación de conflicto de intereses real, potencial o evidente, incluyendo ningún interés financiero o de otro tipo.

## **8.- PLAN DE EJECUCIÓN**

Se contactara con los supervisores de las unidades de agudos de psiquiatría de los diferentes hospitales, se les informara sobre el proyecto y se les proporcionara el enlace que incluirá todos los cuestionarios. Serán los encargados de enviar el enlace a todos sus trabajadores de enfermería, que rellenaran el cuestionario en el plazo de un mes. A los quince días del primer contacto con el supervisor, nos volveremos a comunicar con él para que recuerde a sus profesionales que completen los cuestionarios. Esta tarea la llevara a cabo el investigador principal con ayuda del equipo de investigación.

Cuando se disponga de toda la información. Se contactara con el estadístico del FFIS (Fundación para la formación e investigación sanitaria), es una fundación del sector público sin ánimo de lucro, constituida por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, que nos ayudara a realizar el análisis estadístico de los diferentes ítems. Al no depender de nosotros esta parte, daremos una media de tiempo de un mes, para que nos recopilen todos los datos.

Una vez obtenidos los datos, el investigador principal redactara los resultados en el plazo de un mes. Se objetivaran las posibles limitaciones del estudio y se añadirán a los resultados. Para este apartado se contara también con la colaboración del equipo de investigación.

Una vez terminado y redactado el estudio. Se intentará publicar en revistas científicas o exponer en congresos para de este modo difundir el conocimiento científico y aumentar la evidencia sobre la satisfacción laboral y el empoderamiento en profesionales de enfermería de salud mental. El plazo para publicar será de 3 meses.

## **9.- ORGANIZACIÓN DEL ESTUDIO**

El investigador principal, responsable del estudio es graduado en enfermería y graduado en fisioterapia. El trabajo fin de grado lo llevo a cabo sobre el síndrome de burnout en profesionales de enfermería que trabajan a turnos, por lo que siempre ha tenido interés en temas relacionados con la satisfacción laboral y la calidad de la atención. Se publicó tal trabajo con el nombre de Síndrome de burnout y alteraciones en la calidad del sueño en profesionales de enfermería.

Anteriormente ha realizado la especialidad de enfermería familiar y comunitaria en la Unidad Docente Multiprofesional de Atención Familiar y Comunitaria de la Región de Murcia, recibiendo formación en cursos de investigación. Actualmente, realizando la especialidad de enfermería de salud mental en la Unidad Docente Multiprofesional de Salud Mental de la Región de Murcia, donde ha cursado el módulo 1 de investigación, obteniendo la formación pertinente para la realización de este proyecto.

### **1.- Relevancia del proyecto en cuanto a su impacto clínico, asistencial y/o desarrollo tecnológico:**

El proyecto nos permitirá conocer de qué situación partimos; para que de esta manera podamos elaborar e incluso implantar diferentes medidas que nos ayuden y faciliten para que los profesionales de enfermería de salud mental que trabajan en unidades de agudos de psiquiatría, puedan aumentar su percepción de satisfacción laboral y de empoderamiento, actuando principalmente en aquellas variables que obtengan peores resultados y de este manera aumentar también la calidad de la atención.

Tras la obtención de los datos al llevar a cabo el proyecto y verificar cual es la percepción de las enfermeras de salud mental que trabajan en unidades de agudos, se podría preguntar por las propuestas de mejora que les resultarían

ideales para aumentar el empoderamiento y la satisfacción laboral en estos profesionales.

## 2.- Relevancia del proyecto en cuanto a su impacto bibliométrico:

No existen actualmente estudios de satisfacción laboral y/o de empoderamiento en profesionales de enfermería de salud mental, para poder comparar nuestros datos y sacar conclusiones. Si bien, las pruebas estadísticas descriptivas utilizadas si son similares con las utilizadas por otros autores; aunque no exactamente iguales, se difieren del tipo de objetivo que plantea cada autor.

Con tal proyecto permitimos abrir nuevas líneas de investigación. Por medio de posibles estudios posteriores, podremos realizar una comparación con otros servicios específicos o no específicos de salud mental; obteniendo de esta manera estrategias que permitan mejorar los resultados en los niveles de empoderamiento y satisfacción laboral.

Es un estudio fácilmente viable, con poco presupuesto y muy útil para la práctica, que nos puede dar mucha información sobre el estado de nuestros enfermeros y poder actuar sobre ellos.

## **10.-PRESUPUESTO**

Se dispone de una ubicación física, que se trata de un despacho con una mesa de escritorio y un ordenador. El ordenador tiene acceso a internet para poder entrar en las bases de datos, realizar la encuesta online, mandar correos, redactar informes, análisis estadísticos...

Se dispone de un teléfono móvil, con llamadas ilimitadas y conexión a internet. Se utilizara para contactar con los supervisores de enfermería de las diferentes unidades de agudos y se les enviara el mencionado enlace de acceso a los cuestionarios.

El investigador principal se encargará principalmente de la recogida de datos y el equipo de investigación colaborara en esta recogida.

De los recursos humanos, el investigador principal y el equipo de investigación están comprometidos con el proyecto. Se solicitara la ayuda del servicio de estadística del FFIS para el análisis de los datos. La elaboración del informe final y análisis de los resultados se llevara a cabo por el investigador principal y revisión del equipo de investigación.

De los recursos materiales, al utilizar las nuevas tecnologías, con encuestas y cuestionarios online, no será necesario imprimir las mismas, ocasionando esto un abaratamiento de los gastos. Si bien, de todos modos sería interesante disponer de una impresora, por si fuera necesario imprimir información adicional, artículos o cualquier otro material necesario para continuar la investigación. Para ello, es también necesario solicitar folios en blanco y bolígrafos.

PRESUPUESTO	
Gastos de Personal	Euros
Investigador principal	1400
Equipo de investigación	1600
Estadístico FFIS	0
<b>SUBTOTAL</b>	<b>3000</b>
Gastos de Ejecución	
a) Adquisición de bienes y contratación de servicios (inventariable, fungible y otros gastos)	
Impresora-fotocopiadora	300
Folios	10
Bolígrafos	10
Cuestionarios online	0
<b>SUBTOTAL</b>	<b>320</b>
b) Viajes y Dietas	
Congresos nacionales	1000
Congresos internacionales	1500
<b>SUBTOTAL</b>	<b>2500</b>
<b>SUBTOTAL GASTOS EJECUCIÓN</b>	<b>320</b>
<b>TOTAL</b>	<b>5820</b>

## **11.- BIBLIOGRAFÍA** (Max 20 citas bibliográficas)

1. Van Olmen J, Criel B, Devadasan N, Pariyo G, De Vos P, Van Damme W, et al. Primary Health Care in the 21st century: primary care providers and people's empowerment. *Trop Med Int Health*. 15. England 2010. p. 386-90.
2. Chana P. [Patient empowerment: a new dimension in doctor-patient relationship]. *Rev Med Chil*. 2012;140(3):404-5.
3. Franco LM, Bennett S, Kanfer R. Health sector reform and public sector health worker motivation: a conceptual framework. *Soc Sci Med*. 2002;54(8):1255-66.
4. Fernandez San Martin MI, Villagrasa Ferrer JR, Fe Gamio M, Vazquez Gallego J, Cruz Canas E, Aguirre Trigo MV, et al. [The study of occupational satisfaction and its determining factors among health professionals working in one of the areas in Madrid]. *Rev Esp Salud Publica*. 1995;69(6):487-97.
5. Varela-Centelles PI, Ferreiro Abelairas A, Fontao Valcarcel LF, Martinez Gonzalez AM. [Labor satisfaction of dentists working for the Galicia health service]. *Rev Esp Salud Publica*. 2004;78(3):399-402.
6. Rega ML, Diano P, Damiani G, De Vito C, Galletti C, Talucci C. The meaning of empowerment within Italian nursing care settings. *J Nurs Manag*. 2017;25(8):608-15.
7. Laschinger HK, Finegan J, Shamian J, Wilk P. Impact of structural and psychological empowerment on job strain in nursing work settings: expanding Kanter's model. *J Nurs Adm*. 2001;31(5):260-72.
8. Orgambidez-Ramos A, Borrego-Ales Y, Vazquez-Aguado O, March-Amegual J. Structural empowerment and burnout among Portuguese nursing staff: An explicative model. *J Nurs Manag*. 2017;25(8):616-23.
9. Kretzschmer S, Walker M, Myers J, Vogt K, Massouda J, Gottbrath D, et al. Nursing Empowerment, Workplace Environment, and Job Satisfaction in Nurses Employed in an Academic Health Science Center. *J Nurses Prof Dev*. 2017;33(4):196-202.

- 
10. Choi SL, Goh CF, Adam MB, Tan OK. Transformational leadership, empowerment, and job satisfaction: the mediating role of employee empowerment. *Hum Resour Health*. 2016;14(1):73.
  11. Boamah SA, Read EA, Spence Laschinger HK. Factors influencing new graduate nurse burnout development, job satisfaction and patient care quality: a time-lagged study. *J Adv Nurs*. 2017;73(5):1182-95.
  12. Choi HG, Ahn SH. [Influence of Nurse Managers' Authentic Leadership on Nurses' Organizational Commitment and Job Satisfaction: Focused on the Mediating Effects of Empowerment]. *J Korean Acad Nurs*. 2016;46(1):100-8.
  13. Yang J, Liu Y, Chen Y, Pan X. The effect of structural empowerment and organizational commitment on Chinese nurses' job satisfaction. *Appl Nurs Res*. 2014;27(3):186-91.
  14. Goedhart NS, van Oostveen CJ, Vermeulen H. The effect of structural empowerment of nurses on quality outcomes in hospitals: a scoping review. *J Nurs Manag*. 2017;25(3):194-206.
  15. Cicolini G, Comparcini D, Simonetti V. Workplace empowerment and nurses' job satisfaction: a systematic literature review. *J Nurs Manag*. 2014;22(7):855-71.



5.-FIRMADO.-

Sgt/Fdo:

## ANEXOS

### ANEXO 1: LISTA DE COMPROBACIÓN STROBE

[https://www.strobstatement.org/fileadmin/Strobe/uploads/translations/STROBE\\_short\\_Spanish.pdf](https://www.strobstatement.org/fileadmin/Strobe/uploads/translations/STROBE_short_Spanish.pdf)

### ANEXO 2: VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS Y LABORALES

<b>Unidad de agudos de psiquiatría donde trabaja:</b>
SEXO: <input type="checkbox"/> VARON <input type="checkbox"/> MUJER
EDAD: <input type="checkbox"/> 20-30 <input type="checkbox"/> 31-40 <input type="checkbox"/> 41-50 <input type="checkbox"/> 51-60 <input type="checkbox"/> > 60 AÑOS
SITUACIÓN LABORAL: <input type="checkbox"/> PROPIETARIA <input type="checkbox"/> INTERINA <input type="checkbox"/> COMISIÓN EVENTUAL <input type="checkbox"/>
ANTIGÜEDAD PROFESIONAL: <input type="checkbox"/> 0-5 <input type="checkbox"/> 6-10 <input type="checkbox"/> 11-15 <input type="checkbox"/> 16-20 <input type="checkbox"/> 21-25 <input type="checkbox"/> > 25 AÑOS
NIVEL DE ESTUDIOS: <input type="checkbox"/> UNIVERSITARIOS <input type="checkbox"/> MASTER <input type="checkbox"/> DOCTORADO
HORARIO: <input type="checkbox"/> TURNOS FIJOS (M o T) <input type="checkbox"/> TURNO RODADO OTROS <input type="checkbox"/>
ESTADO CIVIL: <input type="checkbox"/> SOLTERO <input type="checkbox"/> CASADO O EN PAREJA <input type="checkbox"/> DIVORDIADO SEPARADO <input type="checkbox"/> VIUDO <input type="checkbox"/>
Nº DE HIJOS: <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 O MAS

**ANEXO 3: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN  
LABORAL S10/12 J.L. MELIÁ Y J.M. PEIRÓ (1998)**

1 (Muy insatisfecho), 2 (Bastante insatisfecho), 3 (Algo insatisfecho), 4 (Indiferente), 5 (Algo satisfecho), 6 (Bastante satisfecho), 7 (Muy satisfecho)

<b>PREGUNTAS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
1. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.							
2. La limpieza, higiene y salubridad de su trabajo.							
3. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.							
4. La temperatura de su local de trabajo.							
5. Las relaciones personales con sus superiores.							
6. La supervisión que ejercen sobre usted.							
7. La proximidad y frecuencia con que es supervisado.							
8. La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.							
9. La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.							
10. El apoyo que recibe de sus superiores.							
11. El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.							
12. La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.							

#### ANEXO 4: ESCALA DE EMPODERAMIENTO PSICOLÓGICO DE SPREITZER ADAPTADA AL ESPAÑOL.

Desde totalmente en desacuerdo (valor de 1) hasta totalmente de acuerdo (valor de 7). Un valor de 4 indica indiferencia.

PREGUNTAS	1	2	3	4	5	6	7
1. El trabajo que yo hago es muy importante para mí.							
2. Mis actividades laborales son personalmente valiosas.							
3. El trabajo que realizo es significativo para mí.							
4. Confió en mi aptitud para hacer mi trabajo							
5. Confió en mi capacidad para desarrollar las tareas que se requieren en mi trabajo.							
6. He adquirido dominio en las habilidades necesarias para desarrollar mi trabajo.							
7. Tengo autonomía para determinar cómo hacer mi trabajo.							
8. Yo puedo decidir por mí mismo cómo organizar mi trabajo.							
9. Tengo suficiente libertad e independencia para decidir cómo hacer mi trabajo.							
10. Mi trabajo es importante para el funcionamiento de mi unidad.							
11. Tengo suficiente control sobre lo que ocurre en mi unidad.							
12. Tengo suficiente influencia en lo que ocurre en mi unidad.							

## **ANEXO 5: PRESENTACIÓN ENCUESTA**

Os comunicamos que:

Se va a llevar a cabo un estudio de investigación con el que pretendemos obtener información de cómo perciben la Satisfacción laboral y el Empoderamiento los enfermeros de salud mental que trabajan en unidades de agudos de psiquiatría de la Región de Murcia, necesitando vuestra colaboración, pues sin ella es inviable. Actualmente no tenemos suficiente información y por ello necesitamos conocer dónde podemos mejorar para que tengáis la mejor Satisfacción laboral posible y el mejor nivel de empoderamiento dentro de nuestra Región.

Pretendemos que colaboréis con nosotros rellenando un cuestionario totalmente anónimo, rápido y sencillo de rellenar que consta de 24 preguntas en las que solamente ha de marcarse una puntuación del 1 al 7 y un cuestionario adjunto con datos sociodemográficos y laborales de cada profesional de enfermería. Necesitamos que el/la supervisora de enfermería se encargue de repartir los cuestionarios mandando el enlace a todos los profesionales de enfermería que trabajen en estas unidades. Esperamos que respondan los cuestionarios en el plazo mínimo posible.

### **ACLARACIONES:**

Su decisión de participar en el Proyecto es completamente voluntaria.

No habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted, en caso de no aceptar la invitación.

Si decide participar en el estudio puede retirarse en el momento que lo desee, informando las razones de su decisión, la cual será respetada en su integridad.

No tendrá que hacer gasto alguno durante la encuesta del proyecto.

No recibirá pago por su participación.

En el transcurso del estudio usted podrá solicitar información actualizada sobre el mismo.

La información obtenida en este proyecto, será mantenida con estricta confidencialidad por el grupo de investigadores.

Os agradecemos personalmente vuestra participación e interés en beneficio de la investigación en Enfermería. Si está de acuerdo pulse continuar.