

**UNIVERSIDAD FERNANDO PESSOA CANARIAS**



**INTENCIÓN DE ABANDONO DEL TRABAJO DE LAS ENFERMERAS DE  
CUIDADOS INTENSIVOS**

Marta Santana Martín

Tutor: José Manuel López Álvarez

Grado en Enfermería

Curso Académico 2023/2024



## ÍNDICE

|                                                                |    |
|----------------------------------------------------------------|----|
| 1. Resumen (abstract) .....                                    | 7  |
| 2. Introducción .....                                          | 9  |
| 3. Justificación                                               |    |
| 3.1 Formulación del problema y justificación .....             | 15 |
| 3.2 Objetivo general .....                                     | 17 |
| 3.3 Objetivos específicos .....                                | 17 |
| 3.4 Hipótesis .....                                            | 17 |
| 4. Método                                                      |    |
| 4.1 Participantes y ámbito .....                               | 18 |
| 4.2 Material .....                                             | 21 |
| 4.3 Procedimiento .....                                        | 22 |
| 4.4 Análisis de datos .....                                    | 23 |
| 4.5 Consideraciones éticas .....                               | 25 |
| 5. Resultados .....                                            | 26 |
| 6. Discusión .....                                             | 40 |
| 7. Conclusiones .....                                          | 44 |
| 8. Referencias .....                                           | 46 |
| 9. Anexos                                                      |    |
| 9.1 Anexo 1: Cuestionario electrónico .....                    | 52 |
| 9.2 Anexo 2: Certificado del CEIM .....                        | 66 |
| 9.3 Anexo 3: Aprobación de la comisión de TFT de la UFPC ..... | 67 |

## ÍNDICE DE TABLAS

|                                                                                                                                                                   |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Tabla 1:</b> Componentes de la pregunta PICO .....                                                                                                             | 17 |
| <b>Tabla 2:</b> Población diana y la participante en el estudio .....                                                                                             | 19 |
| <b>Tabla 3:</b> Variables sociodemográficas y laborales .....                                                                                                     | 20 |
| <b>Tabla 4:</b> “Prueba de Kolmogórov-Smirnov”, ajustado por la corrección de significación de Lilliefors, para determinar la normalidad de la distribución ..... | 23 |
| <b>Tabla 5:</b> Respuestas al cuestionario de satisfacción laboral de Font Roja, agrupado por dimensiones .....                                                   | 26 |
| <b>Tabla 6:</b> Diferencias en las características sociodemográficas y laborales entre las UCIs de adultos y pediátrica .....                                     | 29 |
| <b>Tabla 7:</b> Medias en las respuestas al cuestionario de Font Roja en función del tipo de UCIs de adultos y pediátrica .....                                   | 30 |
| <b>Tabla 8:</b> Análisis de las diferencias estadísticas de los ítems del Cuestionario de Font Roja según el tipo de UCI .....                                    | 31 |
| <b>Tabla 9:</b> Diferencias en la intención de abandono entre las UCIs de adultos y pediátrica .....                                                              | 34 |
| <b>Tabla 10:</b> Diferencias de las características sociodemográficas y laborales según la intención de abandono .....                                            | 35 |
| <b>Tabla 11:</b> Medias en las respuestas al cuestionario de Font Roja en función de la intención de abandono .....                                               | 36 |
| <b>Tabla 12:</b> Análisis de las diferencias estadísticas de los ítems del Cuestionario de Font Roja según la intención de abandono .....                         | 37 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|                                                                                                |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Figura 1:</b> Participación según el tipo de UCI (adultos vs pediátrica) .....              | 19 |
| <b>Figura 2:</b> Valores medios de las dimensiones de Font Roja .....                          | 27 |
| <b>Figura 3:</b> Representación gráfica de la intención de abandono entre las enfermeras ..... | 28 |
| <b>Figura 4:</b> Intención de abandono (Sí/No) en las UCIs de adultos y pediátrica .....       | 34 |

## **GLOSARIO DE ABREVIATURAS**

**CCSC:** Critical Care Societies Collaborative

**CEIM:** Comité de Ética de la Investigación con Medicamentos de Las Palmas

**CHUIMI:** Complejo Hospitalario Universitario Insular Materno-Infantil

**CIE-11:** Clasificación Internacional de Enfermedades

**EfCCNa:** Federación Europea de Asociaciones de Enfermería de Cuidados Intensivos

**HUGCDN:** Hospital Universitario de Gran Canaria Doctor Negrín

**ICN:** Consejo Internacional de Enfermeras

**OCDE:** Organización de Cooperación y Desarrollo Económico

**OMS:** Organización Mundial de la Salud

**ONU:** Organización de las Naciones Unidas

**SPSS/PC:** Statistical Package for Social Sciences

**TCAE:** Técnicos en Cuidados Auxiliares de Enfermería

**TFG:** Trabajo de Fin de Grado

**TFT:** Trabajos de Fin de Título

**UCI:** Unidad de Cuidados Intensivos

**UFPC:** Universidad Fernando Pessoa Canarias

## 1. RESUMEN

**Introducción:** El abandono de su puesto de trabajo magnifica el problema de déficit de enfermeras, considerado actualmente como una emergencia sanitaria mundial. **Justificación:** Se reportan altas tasas de intención de abandono entre las enfermeras, especialmente entre aquellas que trabajan en las Unidades de Cuidados Intensivos (UCI). Uno de los factores implicados es la satisfacción laboral, junto a otros como el distrés moral, el síndrome de “burnout”, la edad, etc. **Objetivo:** El objetivo principal de este estudio fue analizar los factores asociados a la intención de abandonar el trabajo entre el personal de enfermería de UCI. **Método:** Estudio descriptivo transversal en el que participaron enfermeras de las UCIs públicas, de adultos y pediátrica de la isla de Gran Canaria. Se difundió un cuestionario electrónico, en el cual se incluyeron preguntas sobre variables sociodemográficas y laborales, el cuestionario de satisfacción laboral validado de Font Roja y una pregunta final sobre la intención de abandono del propio participante. **Resultados:** (n=152) La intención de abandono del trabajo de las enfermeras de UCI fue de un 55,92% (n=85) y, aunque fue superior en la pediátrica, no se alcanzaron diferencias estadísticamente significativas (60,8% vs 55%,  $p=0,604$ ). La satisfacción laboral, en general, fue buena (3,37/5), siendo menor entre los que sí tenían intención de abandonarla (3,97 vs 2,91,  $p=0,000$ ). **Conclusiones:** Existe una alta intención de abandono, no encontrando diferencias significativas entre las diferentes UCIs analizadas. Se halló una relación inversa entre la intención de abandono y la satisfacción laboral.

**Palabras clave:** intención de abandono, enfermería, cuidados intensivos, satisfacción laboral.

## ABSTRACT

**Introduction:** Nurse turnover magnifies the problem of nurse shortage, now considered a global health emergency. **Justification:** High rates of intention to quit are reported among nurses, especially those working in Intensive Care Units (ICU). One of the factors involved is job satisfaction, together with others such as moral distress, burnout syndrome, age, etc. **Objective:** The main objective of this study is to analyse the factors associated with the intention to leave among ICU nurses. **Method:** Cross-sectional descriptive study in which nurses from the public adults and paediatric ICUs on the island of Gran Canaria participated. An electronic questionnaire was distributed, which included questions on socio-demographic and work variables, the validated Font Roja job satisfaction questionnaire and a final question on the participant's own intention to quit. **Results:** (n=152). The ICU nurses' turnover intention found was 55,92% (n=85) and, although the turnover intention in the paediatric ICU was higher, this wasn't statistically significant (60.8% vs. 55%,  $p=0.604$ ). Overall job satisfaction was good (3.37/5) and was lower within those with intention to leave (3,97 vs 2,91,  $p=0,000$ ). **Conclusions:** There is a high turnover intention among ICU nurses, although no significant differences were found among the different ICUs. An inverse relationship was found between the intention to leave and job satisfaction.

**Keywords:** turnover intention, nurses, critical care, job satisfaction.

## 2. INTRODUCCIÓN

La Medicina Intensiva es la especialidad que se ocupa del paciente en estado crítico, es decir, aquel que presenta alteraciones fisiopatológicas graves que suponen una amenaza vital, real o potencial. Estos pacientes se caracterizan por presentar una enfermedad grave o potencialmente grave pero recuperable, precisando de medidas de soporte vital específicas, tratamientos médicos y cuidados de enfermería continuos que se realizan en un área tecnificada (1).

El origen de esta especialidad se remonta a 1863, en la Guerra de Crimea, cuando la enfermera Florence Nightingale tomó la iniciativa de agrupar a los enfermos según su nivel de gravedad, por lo que se la considera como la precursora de la creación de las Unidades de Cuidados Intensivos (UCI). Posteriormente, durante la epidemia de poliomielitis en 1952-1953 en Dinamarca, el anestesista Björn Ibsen tuvo la idea de crear una unidad específica en el “Blegdamhospital” para estos enfermos con una vigilancia constante y atención multidisciplinar, la cual resultó exitosa. Por ello, en 1953, tras mudarse al Hospital del Condado de Copenhague, decidió fundar lo que se conoce como la primera UCI del mundo (2). En España, la primera UCI se abrió en 1965, en la Fundación Jiménez Díaz de Madrid (3).

Las enfermeras de UCI desempeñan un trabajo muy exigente, llevando a cabo cuidados intensivos debido al estado de salud crítico e inestable de sus pacientes. Es por ello, que se espera de estas profesionales que sepan utilizar, con la mayor agilidad y destreza posible, la tecnología y el aparataje específico de estas unidades, así como la preparación y administración de medicación compleja entre muchas otras cuestiones. Este ambiente tan hostil, con altas tasas de mortalidad y morbilidad, supone un estrés añadido al ya complicado trabajo de las enfermeras (4, 5).

La pandemia de COVID-19 sacudió al mundo entero, pero en el caso de la enfermería acentuó los problemas ya existentes como la falta de personal o las altas cargas de trabajo. A esto se le sumó el distrés moral generado por no tener los recursos suficientes para prestar los habituales cuidados de enfermería de calidad, las altas tasas de mortalidad y el miedo de infectarse y contagiar a sus seres queridos (6).

Una macroencuesta realizada por el Consejo General de Enfermería en 2022 llamada “radiografía de la situación profesional y emocional de la profesión enfermera”, estudió las consecuencias de la pandemia por COVID-19, el desgaste a nivel emocional y de salud y la intención de abandono de la profesión. Se trata de un estudio de gran transcendencia y magnitud

ya que participaron 19.300 enfermeras de toda España, 3,9% (n=753) de las Islas Canarias, y que reveló que un 46.5% (n=8974) se ha planteado abandonar la profesión, siendo las enfermeras de UCI las que presentaban una mayor tasa de intención de abandono con un 52,8%. Se estudiaron los factores relacionados y los más llamativos fueron la carga de trabajo, el salario, el desarrollo de las especialidades, la conciliación de la vida familiar y el reconocimiento de la carrera personal. Cabe destacar que Cuidados Intensivos tuvo las puntuaciones más bajas en todos los ítems estudiados. En cuanto a la pandemia por COVID-19, el 84,7% de profesionales reconoce que su salud mental se ha visto afectada, teniendo una vez más la UCI las cifras más elevadas. De estos, un 72,1% reconoce haber tenido ansiedad en los últimos meses, y un 38,3% depresión (7).

Ana Samperio, secretaria autonómica del Sindicato de Enfermería SATSE en Cantabria afirmó recientemente que “hasta 10.000 enfermeras en la última década han salido de España”, denunciando factores contribuyentes como la alta temporalidad, la falta de reconocimiento, la inestabilidad y una imposible conciliación familiar y laboral (8).

Los datos demuestran que la situación global de la profesión enfermera es realmente preocupante. El Consejo Internacional de Enfermeras (ICN) manifiesta que la escasez de estas profesionales es ya una emergencia sanitaria mundial (9). La Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) declara un déficit de 2,3 millones de enfermeras en Europa (10). En este sentido, la presidenta de la Comisión Europea, Ursula Von der Leyen, ha mostrado su preocupación ante la escasez de personal de enfermería para una asistencia de calidad, lo que ha provocado incluso el retraso en la administración de tratamientos (11).

Centrándonos en nuestro país, la situación empeora con respecto a la media. El informe “Health at a Glance: Europe 2022” revela que en España hay 6,1 enfermeras por cada 1000 habitantes, una cifra inferior a la media europea que es de 8,3. Para poder igualar los valores medios, en España se necesitarían 125.000 enfermeras (12). Esta escasez causa una sobrecarga importante para las enfermeras de nuestro país, lo que condiciona niveles más altos de “burnout” asociados a trastornos psicológicos, provocando el abandono de más personal y por tanto la entrada en un círculo vicioso.

Además, esta situación tendría repercusiones sobre los pacientes. Zabalegui et al, sostienen que “una enfermera que cuida a 6 pacientes, cada paciente adicional aumentaría un 7% la probabilidad de fallecimiento” (13).

Este déficit de personal se agrava por la tendencia hacia un aumento en la demanda de los servicios sanitarios debido al creciente envejecimiento de la población, especialmente del grupo de edad mayor de 65 años. Según la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en 2050 habrá 1600 millones de personas mayores de 65 en el mundo, a diferencia de los 761 millones en 2021 (14).

Estos hechos, obligan a que el Gobierno tome medidas para conservar nuestras enfermeras y atraer a nuevas. El sindicato SATSE está siendo uno de los principales impulsores de la “Ley de Seguridad del Paciente”, la cual pretende garantizar la igualdad de atención sanitaria en toda España, fijando un máximo de pacientes por enfermera para así asegurar una mayor calidad de los cuidados (15). Este mismo sindicato sigue denunciando que mientras otros países europeos ofertan contratos laborales a enfermeras españolas, el Ministerio de Sanidad y el de Trabajo no han implantado medidas para retener el talento enfermero y facilitar el regreso de los profesionales que en este momento están trabajando en el exterior. Ante esta situación, el sindicato presentó al Gobierno un Plan de Retorno y Estabilidad con una serie de medidas para facilitar la vuelta de estos profesionales y, al tiempo, estabilizar un empleo de calidad a los que trabajan en nuestro país, para que no vean como única salida profesional el trabajar fuera de España (16).

Derivado de lo anterior surge el problema de la intención de abandono de la profesión enfermera. Esta se define como el paso cognitivo final antes del abandono definitivo y es el principal factor que afecta al abandono (17).

Revisando la bibliografía, los principales factores relacionados con el abandono o la intención de abandono, ya sea en cuidados intensivos o en otras unidades asistenciales, son: la satisfacción laboral, la falta de entrenamiento o formación, el estrés moral y el “burnout”, entre otros.

Uno de estos factores y que va a ser objeto de estudio de este trabajo de fin de grado (TFG) es la satisfacción laboral, que se define como la “respuesta positiva de los profesionales a unas condiciones de trabajo que satisfagan sus necesidades, como los sentimientos de valor o equidad de su experiencia profesional” (18). Estudios como el de Teruya et al. afirman que, a menor tiempo de experiencia en la UCI, mayor es la satisfacción laboral y, por lo tanto, una mayor intención de permanecer en su puesto de trabajo. Además, la satisfacción y la intención de abandono dependen del tipo de unidad a la que pertenecen los profesionales sanitarios (patología a la que se asiste, clima laboral, programas de formación continuada, etc. (19).

Por otro lado, hay que señalar que el modelo de Cuidados Intensivos en España es particular respecto a otros países, ya que sus médicos tienen una especialidad propia de Medicina Intensiva y son los únicos encargados de la unidad, mientras que a las enfermeras no se le exige ninguna formación específica. En 2013, la Federación Europea de Asociaciones de Enfermería de Cuidados Intensivos (EfCCNa) desarrolló un documento de consenso para asegurar que todas las enfermeras de pacientes críticos tuvieran unos requerimientos mínimos de formación (20).

En España las enfermeras pueden acceder a trabajar en este ámbito sin tener un entrenamiento previo; es más, en muchos de los casos los contratos se ofertan sin tiempo para poder familiarizarse con el entorno previamente. En cambio, en países como Francia, Suecia o Bélgica, las enfermeras deben estar de 3 a 6 meses de prácticas en la unidad antes de empezar a tener pacientes a su cargo. En Reino Unido, las enfermeras noveles deben estar previamente un año en la UCI como “asistentes de enfermería” antes de poder desempeñar el rol de enfermera y tienen la obligación de realizar un curso de especialización en los 3 primeros años. Por su parte, en Estonia, Finlandia y Reino Unido, reciben un curso impartido por el hospital e incluso pueden obtener ayuda financiera para especializarse (21).

Es importante la formación en el cuidado de los pacientes críticos ya que son de alta complejidad y requieren tecnología que sólo se aplica en este entorno. Su estado de salud es tan delicado e inestable que puede cambiar rápidamente, por lo que se espera de la enfermería destreza y rapidez de actuación. Por ello, es fundamental una preparación previa antes de comenzar a trabajar en la UCI (22). El personal de enfermería cualificado con experiencia en este ámbito es esencial, y precisa de un periodo prolongado de adaptación y asimilación de conocimientos teóricos y prácticos, para poder brindar una adecuada calidad asistencial a los pacientes.

Varios estudios señalan altas cifras de abandono o intención de abandono del personal de enfermería en cuidados intensivos y, consecuentemente, una inestabilidad de la plantilla, que provoca que enfermeras inexpertas tengan que trabajar en este entorno. Por ello, es de suma importancia identificar aquellos factores modificables con antelación para así poner solución a este problema y poder intentar que el personal de enfermería experimentado se mantenga en el tiempo (6, 23).

Otro factor también implicado en el abandono de los profesionales es el “burnout” o síndrome de desgaste ocupacional. La Organización Mundial de la Salud (OMS) lo define como

el “resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito”. En 2022, lo incorporó en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), dentro de la categoría de las enfermedades asociadas al agotamiento mental, emocional y físico causado por el trabajo (24).

La UCI es un lugar con altas cargas de trabajo complejo y gran responsabilidad profesional. Un metaanálisis realizado por el “Critical Care Societies Collaborative” (CCSC) señaló que hay una mayor prevalencia de síndrome de “burnout” entre las enfermeras de UCI con respecto al resto de enfermeras. Un 25-33% sufre síntomas severos de “burnout” como agotamiento emocional, despersonalización o falta de realización personal. Además, concluyó que, dentro de la UCI, el personal de enfermería es el que más “burnout” padece, recomendando los autores que es importante detectar de forma precoz los síntomas de este síndrome, ya que no solo afecta a la calidad asistencial dada a los pacientes, si no que puede traer serias consecuencias para estos profesionales como Trastorno de Estrés Postraumático, abuso de alcohol o ideación suicida (25).

El distrés moral es otro de los factores relacionados con el abandono, definido como el sufrimiento que surge por la incoherencia entre nuestras propias acciones y convicciones (26). Estudios revelan que las enfermeras son los profesionales sanitarios que más distrés moral sufren debido al sentimiento de incapacidad percibido a la hora de la toma de decisiones, especialmente de aquellas moralmente complejas, y también por el hecho de pasar más horas junto al paciente y su familia (27). Un 80% de las enfermeras de UCI revela haber sufrido distrés moral al menos una vez, y son estas las que tienen los niveles más altos con respecto a enfermeras de otras unidades(28). Se repite entre la bibliografía la relación entre el distrés moral con la intención de abandono y el síndrome de “burnout” (29).

En cuanto a si esta intención es diferente entre los distintos tipos de UCI, Dyo et al. encontraron que las enfermeras de adultos tenían mayor distrés moral e intención de abandono que aquellas que trabajaban en UCIs pediátricas o neonatales (30). Estos hallazgos los corrobora Silverman et al. apoyaron esta teoría (31).

A continuación, se expone la justificación del problema a estudiar, en este caso la intención de abandono del trabajo de enfermería en Cuidados Intensivos. En el apartado de metodología, se describe cómo se llevó a cabo el trabajo y seguidamente, se presentan los resultados encontrados. Para finalizar, se comparan los hallazgos de este estudio con otros

similares publicados en la literatura médica y se concluye resaltando los aspectos más relevantes.

### 3. JUSTIFICACIÓN

#### 3.1 Formulación del Problema y Justificación

La intención de abandono del trabajo se considera como uno de los predictores más significativos del abandono en el ámbito sanitario, junto con la satisfacción laboral (32). Esta cuestión es hoy en día muy relevante, por lo que se ha escogido como tema de este estudio, centrándolo en el área de Cuidados Intensivos.

En la revisión bibliográfica llevada a cabo, las cifras de intención de abandono del trabajo de las enfermeras en UCI varían entre un 18-54%. Un reciente metaanálisis, en el que se estudiaron datos de 23.140 enfermeras de UCI de 23 países, estimó una prevalencia del 27,7% de intención de abandono del trabajo (23). Van de Bulcke y colaboradores, en un estudio que abarcaba a todos los profesionales de la UCI, hallaron una intención de abandono del 18-23% (32). Otros estudios coinciden en que, dentro de los trabajadores de UCI, las enfermeras son las que mayor intención de abandonar su puesto de trabajo tienen (31). Esta cuestión es todavía más relevante en las UCIs belgas, en las que hasta un 42,9% de las enfermeras, tenían la intención de abandonar (33). La cifra más alta de intención de abandono de enfermeras de UCI referenciada en la literatura ha sido de un 54% en un gran hospital de tercer nivel en Maryland (Estados Unidos) (31). En España es escasa la bibliografía disponible respecto a este tema (publicaciones en los últimos 10 años). El más relevante y próximo, mencionado previamente, fue la macroencuesta llevada a cabo por el Consejo General de Enfermería en 2022, donde se apreció una alta tasa de intención de abandono entre las enfermeras de Cuidados Intensivos (7).

La satisfacción laboral, se relacionaba inicialmente con las condiciones para desempeñar el trabajo tales como horarios, salarios, promoción profesional. Sin embargo, hoy en día, se le considera como un factor que influye directamente y de manera muy importante en la calidad asistencial ofrecida. Hay trabajos publicados en la literatura científica, sobre todo tras la pandemia de COVID 19, donde se estudia a los profesionales de enfermería relacionando la satisfacción en el puesto de trabajo con la permanencia en el mismo (34). Con los resultados obtenidos se podrán encontrar áreas de mejora, introduciendo cambios en la organización por parte de los responsables de los servicios que puedan frenar las elevadas cifras de intención de abandono en el puesto de trabajo por parte de las enfermeras, sobre todo de las áreas de Cuidados Intensivos.

Por todo lo anteriormente mencionado, son de gran importancia la realización de estudios, como este TFG, que permitirían adelantarnos y poner en marcha mecanismos para evitar el abandono de las enfermeras de Cuidados Intensivos, ya que este problema empeora todavía más la escasez que existe a nivel mundial. Este déficit de personal repercutiría también en los pacientes provocando un peor pronóstico, mayores efectos adversos y mayores estancias hospitalarias. Además, afectará al propio personal sanitario provocándole un mayor índice de burnout, una mayor insatisfacción laboral y, por tanto, llevando al cierre de un círculo vicioso con una mayor tasa de abandonos.

Este estudio tiene como finalidad investigar la intención de abandono del trabajo del personal de enfermería en las tres principales unidades de cuidados intensivos de Gran Canaria: UCI de adultos del Hospital Universitario de Gran Canaria Doctor Negrín (HUGCDN), UCI de adultos del Complejo Hospitalario Universitario Insular Materno-Infantil (CHUIMI) y UCI pediátrica del CHUIMI; pudiendo así identificar los factores implicados y proponer medidas de prevención y mejora.

Este tema es de especial interés para mí, ya que mi madre lleva más de 30 años trabajando en una UCI como enfermera y, a pesar de los años, las altas cargas de trabajo, la complejidad de los pacientes críticos y los turnos, tiene una alta satisfacción de su trabajo y no tiene intención de abandonar su puesto. Sin embargo, son muy pocas las enfermeras que empezaron con ella y que continúan trabajando en este entorno, ya que la mayoría ha pedido traslado a otros servicios de atención especializada o primaria. Esta es una de las razones por lo que me interesa encontrar aquellos factores que llevan al personal de enfermería a abandonar la UCI.

Por lo tanto, se formula la siguiente pregunta de investigación con el propósito de encontrar una respuesta a la misma:

**¿Cuáles son los factores asociados a la intención de abandono del trabajo de las enfermeras de cuidados intensivos?**

Dicha pregunta en formato PICO se muestra en la tabla 1.

**Tabla 1.** Componentes de la pregunta PICO.

| P (Población)      | I (Intervención)                                                        | C (Comparación) | O (Resultados)        |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----------------------|
| Enfermeras de UCI. | Analizar los factores asociados a la intención de abandono del trabajo. | No procede.     | Abandono del trabajo. |

Fuente: elaboración propia.

### 3.2 Objetivo General

El objetivo general de este estudio es:

- Analizar los factores asociados a la intención de abandonar el trabajo entre el personal de enfermería de cuidados intensivos.

### 3.3 Objetivos Específicos

Como objetivos específicos se proponen los siguientes:

- Valorar las tasas de intención de abandono y de satisfacción laboral de las enfermeras de UCI.
- Contrastar las diferencias en la satisfacción laboral y la intención de abandonar la UCI entre el personal de enfermería de adultos y pediátricas.
- Comparar las diferencias en la satisfacción laboral entre las enfermeras de la UCI que tienen intención de abandonarla y los que no.

### 3.4 Hipótesis

Las hipótesis que se plantean son las siguientes:

- Existe un porcentaje importante de enfermeras de cuidados intensivos con intención de abandono del puesto de trabajo.
- Existe una baja satisfacción laboral entre las enfermeras de cuidados intensivos.
- Existen diferencias en la intención de abandono según el tipo de unidad en la que desempeñe su trabajo.
- Hay una relación inversa entre la satisfacción laboral y la intención de abandono.

## 4. MÉTODO

### 4.1 Participantes y Ámbito

Se realizó un estudio descriptivo transversal multicéntrico, mediante un cuestionario electrónico, entre las enfermeras de las UCIs de los hospitales públicos de la isla de Gran Canaria: el CHUIMI, de adultos y pediátrica, y el HUGCDN. Se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia.

El CHUIMI es un complejo hospitalario de tercer nivel ubicado en Las Palmas de Gran Canaria. Se ocupa del área sur de Gran Canaria y es el hospital de referencia de la isla de Fuerteventura tanto de urgencia como de hospitalización. Además, atiende a una población pediátrica de entre 0 y 14 años (cifra estimada de 94.430 personas) y a 370.000 mujeres de Gran Canaria en materia de ginecología y obstetricia (35). Según la última Memoria publicada de la Actividad Asistencial de este Complejo, en 2022, con un total de 890 camas disponibles, ingresaron 28.266 pacientes, con una estancia media de 8,96 días y un índice de ocupación del 77,99% (36). El CHUIMI tiene tres unidades de cuidados intensivos: de adultos, pediátrica y neonatal. En este estudio se incluyeron las dos primeras. La UCI de adultos es una unidad polivalente con 32 camas repartidas en 4 módulos, con 8 camas en cada uno. La UCI pediátrica tiene una dotación de 10 camas para asistir toda la patología crítica pediátrica de la provincia (desde los 28 días de vida a los 14 años) junto al tratamiento de las cardiopatías congénitas como centro de referencia autonómico. Ambas unidades tienen una ratio enfermera/paciente de 1:2.

Por otro lado, el HUGCDN atiende a la población del área norte, las medianías (excepto Valsequillo) y oeste de Gran Canaria. Además, es el hospital de referencia de la isla de Lanzarote, de cirugía cardíaca de la provincia y de trasplante cardíaco y pulmonar de la comunidad autónoma. Según el último informe publicado sobre la Actividad Asistencial de este hospital, en 2022, con un total de 621 camas disponibles, ingresaron 19.937 pacientes, con una estancia media de 10,35 días y un índice de ocupación del 85,30% (37). Su unidad de cuidados intensivos, a diferencia del resto, está dividida en cuatro módulos según patología: Cardiología (UMI 1 Norte), Respiratorio (UMI 1 Sur), Neurotrauma (UMI 2) e Intermedios (UMI 3 Sur). El servicio tiene un total de 42 camas, cada módulo con 10 excepto Neurotrauma, que tiene 12. El ratio enfermera/paciente es también 1:2 (38).

**Criterios de inclusión:**

- Enfermeras que estuviesen trabajando en el momento del estudio en las unidades de cuidados intensivos de adultos y pediatría del CHUIMI y de adultos del HUGCDN.
- Aceptar la participación en el estudio.
- Cumplimentar el cuestionario en su totalidad.

**Criterios de exclusión:**

- El resto del personal de UCI.

La población diana fueron 197 enfermeras (según la memoria de ambos hospitales).

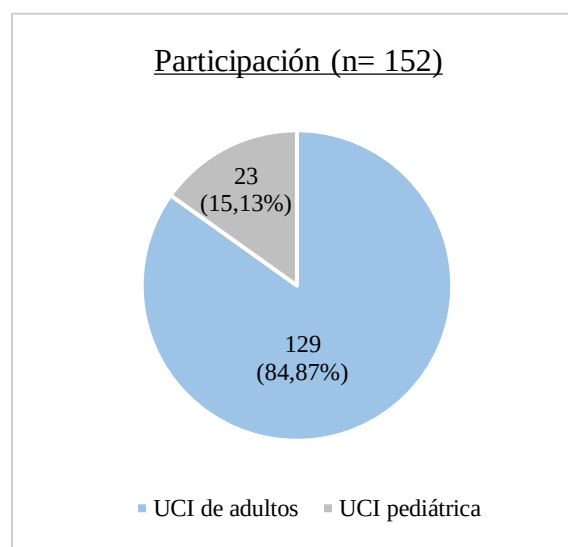
El número de participantes que respondió el cuestionario electrónico fue de 152. No se tuvo que excluir ninguno ya que todos dieron su consentimiento para participar en el estudio y completaron el cuestionario en su totalidad. Por lo tanto, la participación fue del 77,15% de la población, lo que supone un margen de error del 3,81% a un nivel de confianza del 95%. En cada uno de los dos hospitales participantes la muestra representativa superó el 75% (Tabla 2). Un 84,87% (129) de los participantes pertenecían a una UCI de adultos, mientras que un 15,13% (23) a la UCI pediátrica (Figura 1).

**Tabla 2.** Población diana y la participante en el estudio.

| Hospital de procedencia | Población total<br>n= 197 | Muestra participante<br>n= 152 | % participación de cada unidad |
|-------------------------|---------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| CHUIMI Adultos          | 86                        | 61                             | 70,93%                         |
| CHUIMI Pediátrico       | 26                        | 23                             | 88,46%                         |
| HUGCDN                  | 85                        | 68                             | 80,00%                         |

Fuente: elaboración propia. Nota: valores en frecuencia absoluta y porcentajes.

**Figura 1.** Participación según el tipo de UCI (adultos vs pediátrica).



Fuente: elaboración propia.

En relación con los aspectos demográficos de la muestra de este estudio, esta consta de una mayoría de mujeres (78,3%), que vive en pareja con hijos (40,8%), con buen estado de salud (70,4%), trabajan en turno rotatorio (91,4%), con interinidad (38,8%), con una experiencia como enfermera superior a 15 años (53,3%) y en UCI superior a 10 años (44%) (Tabla 3).

**Tabla 3.** Variables sociodemográficas y laborales.

| <b>Edad</b>                            | <b>Media (DE)</b> |
|----------------------------------------|-------------------|
|                                        | 39,05 (8,45)      |
| <b>Hospital de procedencia</b>         | <b>n (%)</b>      |
| CHUIMI Adultos                         | 61 (40,1%)        |
| CHUIMI Pediátrico                      | 23 (15,1%)        |
| HUGCDN Cardiología                     | 28 (18,4%)        |
| HUGCDN Neurotrauma                     | 16 (10,5%)        |
| HUGCDN Respiratorio                    | 15 (9,9%)         |
| HUGCDN Polivalente                     | 9 (5,9%)          |
| <b>Género</b>                          | <b>n (%)</b>      |
| Mujer                                  | 119 (78,3%)       |
| Hombre                                 | 33 (21,7%)        |
| <b>Situación familiar</b>              | <b>n (%)</b>      |
| Vive con pareja e hijos                | 62 (40,8%)        |
| Vive con pareja sin hijos              | 40 (26,3%)        |
| Vive sola/o                            | 32 (21,1%)        |
| Vive con sus padres/otros              | 18 (11,8%)        |
| <b>Estado de salud</b>                 | <b>n (%)</b>      |
| Bueno                                  | 107 (70,4%)       |
| Normal                                 | 38 (25,0%)        |
| Malo                                   | 7 (4,6%)          |
| <b>Tiempo trabajado como enfermera</b> | <b>n (%)</b>      |
| < 1 año                                | 1 (0,7%)          |
| 1-5 años                               | 20 (13,2%)        |
| 5-10 años                              | 27 (17,8%)        |
| 10- 15 años                            | 23 (15,1%)        |
| > 15 años                              | 81 (53,3%)        |
| <b>Tiempo trabajado en UCI</b>         | <b>n (%)</b>      |
| < 1 año                                | 9 (5,9%)          |
| 1-5 años                               | 49 (32,2%)        |
| 5-10 años                              | 27 (17,8%)        |
| 10-15 años                             | 23 (15,1%)        |
| > 15 años                              | 44 (28,9%)        |
| <b>Turno de trabajo</b>                | <b>n (%)</b>      |
| Rotatorio                              | 139 (91,4%)       |
| Fijo de mañana                         | 9 (5,9%)          |
| Mañanas y tardes                       | 4 (2,6%)          |
| <b>Tipo de contrato</b>                | <b>n (%)</b>      |
| Eventual                               | 38 (25,0%)        |
| Interinidad                            | 59 (38,8%)        |
| Plaza fija                             | 55 (36,2%)        |

Fuente: elaboración propia.

Nota: valores en frecuencia absoluta y porcentaje. DE: desviación estándar.

## 4.2 Material

El cuestionario electrónico (Anexo 1) estaba compuesto por los siguientes apartados.

En el primer apartado, se le informaba al participante del objetivo del estudio en el que podía participar voluntariamente al dar su consentimiento informado. Si no aceptaban participar en el estudio, no podrían continuar con el cuestionario. Por el contrario, si aceptaban, en el segundo apartado, tendrían que contestar unas preguntas sociodemográficas y laborales, donde se incluyó: su hospital y UCI de procedencia, la edad, el género, la situación familiar, el estado de salud, el turno de trabajo, el tipo de contrato, el tiempo trabajado como enfermera y el tiempo trabajado como enfermera en UCI.

En el tercer apartado, se presentaba el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Font Roja (39). Se escogió este cuestionario en concreto puesto que reúne las características de replicabilidad (escala validada) y consistencia interna. Este está compuesto por 27 preguntas. Cada una de ellas es una afirmación, la cual el participante tuvo que valorar mediante una escala de Likert de 1-5 en función del grado de acuerdo con esta, siendo 1 “totalmente en desacuerdo” y 5 “muy de acuerdo”.

Estas preguntas se agrupaban en las 8 dimensiones que intervienen en la satisfacción laboral:

- Dimensión 1: Presión en el trabajo.
- Dimensión 2: Promoción profesional.
- Dimensión 3: Satisfacción con el puesto de trabajo.
- Dimensión 4: Monotonía laboral.
- Dimensión 5: Relaciones interprofesionales.
- Dimensión 6: Competencia profesional.
- Dimensión 7: Tensión relacionada con el trabajo.
- Dimensión 8: Relaciones interpersonales con compañeros.

Para terminar se les planteaba a los participantes una pregunta cualitativa acerca de su intención de abandono: “¿considera activamente dejar su trabajo actual en UCI?”. Las posibles respuestas eran “No”, “Sí, tengo planeado marcharme en los próximos seis meses” y “Sí, tengo planeado marcharme, pero no sé exactamente cuándo”. A la hora del análisis estadístico, se agruparon las últimas dos, presentando “No” y “Sí” en los resultados.

Como recursos tecnológicos, se incluyen:

- El acceso a Internet.
- La plataforma electrónica Formularios de Google (“Google Forms”) para crear y difundir el cuestionario.
- Cuenta de correo electrónico de los participantes para poder acceder a la encuesta, evitando así que un mismo usuario enviara más de un cuestionario.
- Las bases de datos científicas “Pubmed”, “WoS”, “Google Académico” y “Scopus” para la realización de la búsqueda bibliográfica.

### **4.3 Procedimiento**

En primer lugar, durante el mes de noviembre de 2023, se llevó a cabo la búsqueda bibliográfica para seleccionar el tema del estudio y posteriormente, el cuestionario a replicar. Tras esto, se entregó el compromiso de tutorización, siguiendo el cronograma de tareas establecido por el personal docente encargado de la asignatura “Trabajo Fin de Grado”. Una vez decidido el tema y el estudio para realizar, en diciembre de 2023 se presentó la justificación del trabajo. En el mismo mes se solicitó la aprobación del estudio por parte del Comité de Ética de la Investigación con Medicamentos de Las Palmas (CEIM), obteniendo la resolución con fecha del día 10 de enero de 2024 (Anexo 2), y de la Comisión de TFT (Trabajos de Fin de Título) de la UFPC (Universidad Fernando Pessoa Canarias) (Anexo 3). A su vez, se elaboró el cuestionario con “Formularios de Google”.

En enero de 2024, se difundió el cuestionario entre la población de estudio a través de grupos de “WhatsApp”, tras solicitar permiso a los responsables de las unidades participantes. El periodo de recolección de datos fue de un mes, desde el 10 de enero de 2024 hasta el 10 de febrero de 2024.

El análisis de datos y la metodología del estudio se llevaron a cabo durante el mes de febrero. En marzo se presentaron los resultados y en abril la discusión y las conclusiones. En mayo de 2024 se entregó el depósito final.

#### 4.4 Análisis de los Datos

Para llevar a cabo el análisis estadístico de este estudio, se empleó el programa SPSS/PC (Statistical Package for Social Sciences), la versión 20.

Para comenzar, se codificó y verificó la información contenida en la base de datos.

En las variables cualitativas se calculó la frecuencia y el porcentaje. En las variables cuantitativas se realizaron medidas de tendencia central, calculándose para ello la media y la desviación estándar.

El análisis bivariado para la comparación de poblaciones se efectuó mediante la prueba de Chi cuadrado. La asociación entre variables cualitativas se estableció aceptando significación estadística de una  $p < 0,05$ .

Se realizó la “Prueba de Kolmogórov-Smirnov” ajustado por la corrección de significación de Lilliefors, para determinar la normalidad de la distribución y se observó que todos los valores eran inferiores a  $p < 0.05$ , por lo que no se puede rechazar la hipótesis nula y por tanto, concluimos que la muestra de estas variables tiene una distribución anormal, debiendo utilizar pruebas no paramétricas para comparar muestras independientes (Tabla 4).

Por lo tanto, para la comparación de muestras independientes en razón a la población de pacientes críticos que atienden (pediátricos vs adultos o intención de abandono sí o no) se utilizó la prueba no paramétrica del Test de la U de Mann Whitney, que es la versión no paramétrica de la habitual t de Student.

**Tabla 4.** “Prueba de Kolmogórov-Smirnov”, ajustado por la corrección de significación de Lilliefors, para determinar la normalidad de la distribución.

| Dimensión                          | Ítem                                                                                                             | Media | Mediana | DT    | Max | Min | K-S <sup>a</sup> |
|------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|---------|-------|-----|-----|------------------|
| <b>Exceso, presión por trabajo</b> | 3. Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado                 | 3.95  | 4       | 0.961 | 1   | 5   | 0.000            |
|                                    | 5. Muy pocas veces me he visto obligado a emplear “a tope” toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo. | 1.88  | 2       | 1.109 | 1   | 5   | 0.000            |
|                                    | 18. Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo                            | 3.61  | 4       | 1.087 | 1   | 5   | 0.000            |
|                                    | 20. Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer                               | 3.36  | 3       | 1.026 | 1   | 5   | 0.000            |
|                                    | 23. Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para                                                     | 3.15  | 3       | 1.161 | 1   | 5   | 0.000            |

|                                              |                                                                                                                                              |      |   |       |   |   |       |
|----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|---|-------|---|---|-------|
|                                              | hacer mi trabajo tan bien como sería deseable.                                                                                               |      |   |       |   |   |       |
| <b>Promoción profesional</b>                 | 12. Tengo muchas posibilidades de promoción profesional                                                                                      | 2.34 | 2 | 1.196 | 1 | 5 | 0.000 |
|                                              | 17. Generalmente, el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante.                                                         | 2.49 | 2 | 1.179 | 1 | 5 | 0.000 |
| <b>Satisfacción con el puesto de trabajo</b> | 7. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho.                                                                                                | 3.38 | 3 | 1.109 | 1 | 5 | 0.000 |
|                                              | 15. El sueldo que percibo es muy adecuado.                                                                                                   | 1.99 | 2 | 0.935 | 1 | 5 | 0.000 |
|                                              | 16. Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por mi capacidad y preparación.                             | 3.34 | 4 | 1.043 | 1 | 5 | 0.000 |
|                                              | 19. Estoy seguro de conocer lo que se espera de mí en el trabajo, por parte de mis jefes.                                                    | 3.28 | 3 | 0.993 | 1 | 5 | 0.000 |
|                                              | 25. En general, la relación con los pacientes me resulta gratificante.                                                                       | 4.22 | 4 | 0.765 | 1 | 5 | 0.000 |
| <b>Monotonía laboral</b>                     | 1. Mi actual trabajo en el centro/hospital es el mismo todos los días, no varía nunca.                                                       | 2.22 | 2 | 1.050 | 1 | 5 | 0.000 |
|                                              | 2. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el centro/hospital.                                                                  | 1.22 | 1 | 0.589 | 1 | 5 | 0.000 |
|                                              | 8. Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional, tengo poca independencia.                        | 2.70 | 3 | 1.002 | 1 | 5 | 0.000 |
|                                              | 9. Tengo pocas oportunidades para hacer cosas nuevas.                                                                                        | 2.95 | 3 | 1.060 | 1 | 5 | 0.000 |
| <b>Relaciones interprofesionales</b>         | 13. La relación con mi jefe, jefes es muy cordial.                                                                                           | 3.87 | 4 | 1.053 | 1 | 5 | 0.000 |
|                                              | 27. En general, se siente un ambiente tenso entre los diferentes grupos profesionales: médicos, enfermeras, administrativos, celadores, etc. | 2.75 | 3 | 1.225 | 1 | 5 | 0.000 |
| <b>Competencia profesional</b>               | 22. Con frecuencia, tengo la sensación de no estar capacitado para mi trabajo.                                                               | 2.27 | 2 | 1.104 | 1 | 5 | 0.000 |

Fuente: elaboración propia. DT: desviación típica.

Las variables independientes analizadas fueron las sociodemográficas y laborales. Las variables dependientes fueron la satisfacción laboral y la intención de abandono.

A continuación, se explica cómo se relacionaron las variables según los objetivos específicos.

- 1) “Valorar las tasas de intención de abandono y de satisfacción laboral de las enfermeras de UCI.”

Para ello, se llevó a cabo un análisis descriptivo de las variables independientes y dependientes.

- 2) *“Contrastar las diferencias en la satisfacción laboral y la intención de abandonar la UCI entre el personal de enfermería de adultos y pediátricas.”*

Se dividió a la población en dos grupos. Por un lado, las enfermeras que trabajaban en la UCI pediátrica del CHUIMI y, por otro, al resto de las profesionales (UCI de adultos del CHUIMI y HUGCDN).

- 3) *“Comparar las diferencias en la satisfacción laboral entre las enfermeras de la UCI que tienen intención de abandonarla y los que no.”*

Se dividió a la población en dos grupos. Por un lado, las enfermeras que no tenían intención de abandonar la UCI y, por otro, todas aquellas que sí tenían la intención de hacerlo.

#### **4.5 Consideraciones Éticas**

Este trabajo fue aprobado por el CEIM, con el código 2023-469-1 (Anexo 2).

Los datos extraídos de la investigación fueron tratados de manera confidencial y usados con fines de investigación en cumplimiento de la Declaración de Helsinki y de la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (40, 41). La participación en el estudio fue de carácter voluntario y los participantes tuvieron que dar su consentimiento informado al comienzo del cuestionario. Los datos recogidos en ningún caso son identificativos, de manera que no es posible relacionarlos con los participantes.

## 5. RESULTADOS

La muestra que participó en este trabajo fue de 152 enfermeras con una edad media de 39,05 años y una distribución por sexos de 78,3% de mujeres y 21,7% de hombres, pertenecientes a tres unidades de cuidados intensivos de la isla de Gran Canaria: 61 (40,13%) de la UCI de adultos del CHUIMI, 68 (44,73%) del HUGCDN y 23 (15,13%) de la UCI pediátrica del CHUIMI (Tablas 2 y 3).

### Satisfacción Laboral

En general, podemos afirmar que las enfermeras encuestadas se encontraban satisfechas con su trabajo. Esto lo podemos corroborar también a través del ítem número 7 del cuestionario (“En mi trabajo me encuentro muy satisfecho”) donde se les preguntaba específicamente sobre su percepción de la satisfacción ( $3,37 \pm 1,109$ ).

Sin embargo, en la “promoción profesional” consideraban que tenían pocas posibilidades ( $2,34 \pm 1,196$ ) y que no recibían el reconocimiento adecuado por su trabajo ( $2,49 \pm 1,179$ ). Tampoco estaban satisfechas con el sueldo que recibían ( $1,99 \pm 0,935$ ) y, transmitían que, en ocasiones, el trabajo podía llegar a perturbar su estado de ánimo, su salud o sus horas de sueño ( $2,12 \pm 1,170$ ) (Tabla 5).

**Tabla 5.** Respuestas al cuestionario de satisfacción laboral de Font Roja, agrupado por dimensiones.

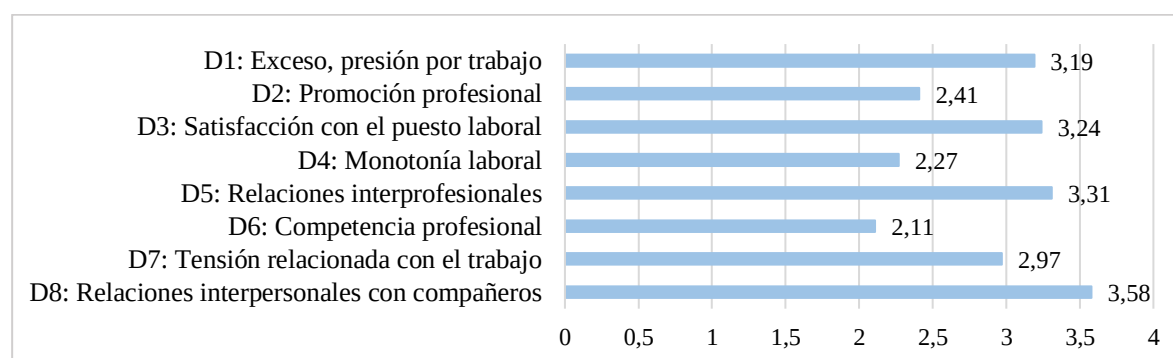
| Dimensión                                    | Ítem                                                                                                             | Media (DE)   |
|----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| <b>Exceso, presión por trabajo</b>           | 3. Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado                 | 3,95 (0,961) |
|                                              | 5. Muy pocas veces me he visto obligado a emplear “a tope” toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo. | 1,88 (1,109) |
|                                              | 18. Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo                            | 3,61 (1,087) |
|                                              | 20. Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer                               | 3,36 (1,026) |
|                                              | 23. Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable.      | 3,15 (1,161) |
| <b>Promoción profesional</b>                 | 12. Tengo muchas posibilidades de promoción profesional                                                          | 2,34 (1,196) |
|                                              | 17. Generalmente, el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante.                             | 2,49 (1,179) |
| <b>Satisfacción con el puesto de trabajo</b> | 7. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho.                                                                    | 3,37 (1,109) |
|                                              | 15. El sueldo que percibo es muy adecuado.                                                                       | 1,99 (0,935) |
|                                              | 16. Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por mi capacidad y preparación. | 3,34 (1,043) |

|                                                  |                                                                                                                                              |                 |
|--------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
|                                                  | 19. Estoy seguro de conocer lo que se espera de mí en el trabajo, por parte de mis jefes.                                                    | 3,28<br>(0,993) |
|                                                  | 25. En general, la relación con los pacientes me resulta gratificante.                                                                       | 4,22<br>(0,765) |
| <b>Monotonía laboral</b>                         | 1. Mi actual trabajo en el centro/hospital es el mismo todos los días, no varía nunca.                                                       | 2,22<br>(1,050) |
|                                                  | 2. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el centro/hospital.                                                                  | 1,22<br>(0,589) |
|                                                  | 8. Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional, tengo poca independencia.                        | 2,70<br>(1,002) |
|                                                  | 9. Tengo pocas oportunidades para hacer cosas nuevas.                                                                                        | 2,95<br>(1,060) |
| <b>Relaciones interprofesionales</b>             | 13. La relación con mi jefe, jefes es muy cordial.                                                                                           | 3,87<br>(1,053) |
|                                                  | 27. En general, se siente un ambiente tenso entre los diferentes grupos profesionales: médicos, enfermeras, administrativos, celadores, etc. | 2,75<br>(1,225) |
| <b>Competencia profesional</b>                   | 22. Con frecuencia, tengo la sensación de no estar capacitado para mi trabajo.                                                               | 2,27<br>(1,104) |
|                                                  | 10. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.                                                                          | 1,48<br>(0,876) |
|                                                  | 24. Con frecuencia, la competitividad o el estar a la altura de los demás en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión.                 | 2,86<br>(1,327) |
|                                                  | 11. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena                                                                          | 1,81<br>(1,108) |
| <b>Tensión relacionada con el trabajo</b>        | 4. Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera de mi centro pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo.                          | 3,82<br>(1,094) |
|                                                  | 6. Muy pocas veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo, o mi salud, o mis horas de sueño.                                                 | 2,12<br>(1,170) |
| <b>Relaciones interpersonales con compañeros</b> | 26. Normalmente, si alguien tiene un rato libre y hay un compañero trabajando, suele echarle una mano.                                       | 4,10<br>(0,912) |
|                                                  | 21. Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar.                                                   | 2,61<br>(1,092) |
|                                                  | 14. Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales.                                                                                     | 4,03<br>(0,924) |

Fuente: elaboración propia. DE: desviación estándar.

En la siguiente gráfica se puede observar el valor medio en las distintas dimensiones estudiadas, siendo las mejor puntuadas las relaciones interpersonales (3,58/5) e interprofesionales (3,31/5) y la satisfacción en el puesto laboral (3,24/5) (Figura 2).

**Figura 2.** Valores medios de las dimensiones de Font Roja.

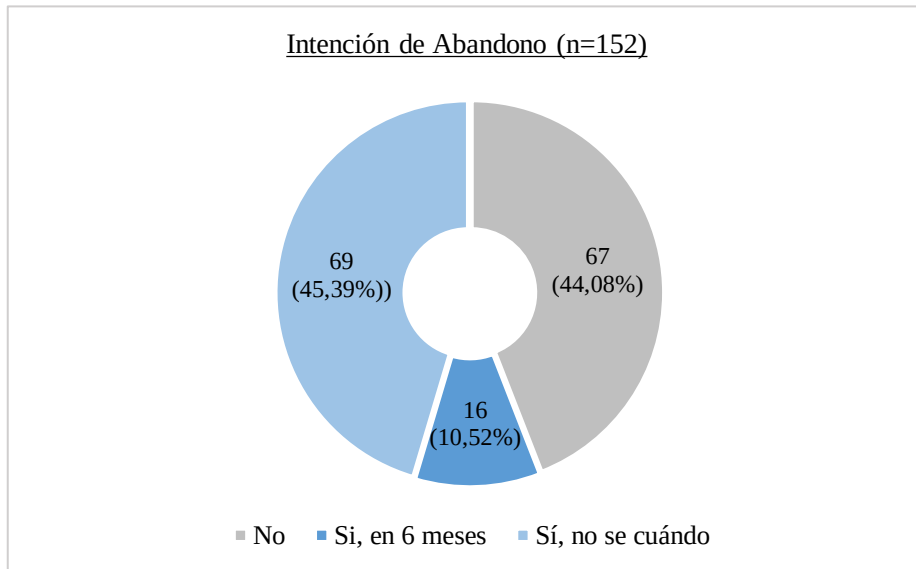


Fuente: elaboración propia. Nota: valores medios.

### Intención de Abandono

El 44,08% (n=67) de los participantes no tenían intención de abandonar su trabajo en las Unidad de Cuidados Intensivos. El 45,39% (n=69) sí lo abandonarían, aunque no sabían cuándo y el 10,52% (n=16) restante desearían abandonarlo en los próximos 6 meses. Por ello, la intención de abandono encontrada fue de un 55,92% (n=85) (Figura 3).

**Figura 3.** Representación gráfica de la intención de abandono entre las enfermeras.



Fuente: elaboración propia.

### Comparativa UCI de adultos y UCI pediátrica

#### *- Diferencias en las variables sociodemográficas y laborales, según el tipo de UCI*

Cuando comparamos el perfil sociodemográfico y laboral de la población, según trabajaran en UCI de adultos o pediátricas, eran similares en cuanto a género, situación familiar, estado de salud, tiempo trabajado como enfermera o en UCI y el turno de trabajo. Sin embargo, encontramos diferencias significativas entre los grupos en cuanto a la edad, siendo las de adultos más jóvenes (37,95 vs 45,22,  $p < 0,001$ ). También había una diferencia significativa en el tipo de contrato, al encontrar que una mayoría, el 65,2%, de los que trabajan en la UCI pediátrica, tienen plaza fija respecto al 31% de las de adultos ( $p = 0,006$ ) (Tabla 6).

**Tabla 6.** Diferencias en las características sociodemográficas y laborales entre las UCIs de adultos y pediátrica.

| Características sociodemográficas y laborales | UCIs de adultos<br>(n=129) | UCI pediátrica<br>(n=23) |                   |
|-----------------------------------------------|----------------------------|--------------------------|-------------------|
|                                               | <b>Media (DE)</b>          | <b>Media (DE)</b>        | <b>p</b>          |
| <b>Edad</b>                                   | 37,95 (7,922)              | 45,22 (8,862)            | <b>&lt; 0,001</b> |
| <b>Género</b>                                 | <b>n (%)</b>               | <b>n (%)</b>             | <b>p</b>          |
| Mujer                                         | 98 (76%)                   | 21 (91,3%)               | 0,079             |
| Hombre                                        | 31 (24%)                   | 2 (8,7%)                 |                   |
| <b>Situación familiar</b>                     | <b>n (%)</b>               | <b>n (%)</b>             | <b>p</b>          |
| Vive con pareja e hijos                       | 48 (37,2%)                 | 14 (60,9%)               | 0,115             |
| Vive con pareja sin hijos                     | 34 (26,4%)                 | 6 (26,1%)                |                   |
| Vive sola/o                                   | 30 (23,3%)                 | 2 (8,7%)                 |                   |
| Vive con sus padres/otros                     | 17 (13,2%)                 | 1 (4,3%)                 |                   |
| <b>Estado de salud</b>                        | <b>n (%)</b>               | <b>n (%)</b>             | <b>p</b>          |
| Bueno                                         | 92 (71,3%)                 | 15 (65,2%)               | 0,577             |
| Normal                                        | 32 (24,8%)                 | 6 (26,1%)                |                   |
| Malo                                          | 5 (3,9%)                   | 2 (8,7%)                 |                   |
| <b>Tiempo trabajado como enfermera</b>        | <b>n (%)</b>               | <b>n (%)</b>             | <b>p</b>          |
| < 1 año                                       | 1 (0,8%)                   | 0 (0%)                   | 0,139             |
| 1-5 años                                      | 19 (14,7%)                 | 1 (4,3%)                 |                   |
| 5-10 años                                     | 25 (19,4%)                 | 2 (8,7%)                 |                   |
| 10-15 años                                    | 21 (16,3%)                 | 2 (8,7%)                 |                   |
| > 15 años                                     | 63 (48,8%)                 | 18 (78,3%)               |                   |
| <b>Tiempo trabajado en UCI</b>                | <b>n (%)</b>               | <b>n (%)</b>             | <b>p</b>          |
| < 1 año                                       | 8 (6,2%)                   | 1 (4,3%)                 | 0,113             |
| 1-5 años                                      | 43 (33,3%)                 | 6 (26,1%)                |                   |
| 5-10 años                                     | 25 (19,4%)                 | 2 (8,7%)                 |                   |
| 10-15 años                                    | 21 (16,3%)                 | 2 (8,7%)                 |                   |
| > 15 años                                     | 32 (24,8%)                 | 12 (52,2%)               |                   |
| <b>Turno de trabajo</b>                       | <b>n (%)</b>               | <b>n %</b>               | <b>p</b>          |
| Rotatorio                                     | 120 (93%)                  | 19 (82,6%)               | 0,240             |
| Fijo de mañana                                | 6 (4,7%)                   | 3 (13%)                  |                   |
| Mañanas y tardes                              | 3 (2,3%)                   | 1 (4,3%)                 |                   |
| <b>Tipo de contrato</b>                       | <b>n (%)</b>               | <b>n (%)</b>             | <b>p</b>          |
| Eventual                                      | 36 (27,9%)                 | 2 (8,7%)                 | <b>0,006</b>      |
| Interinidad                                   | 53 (41,1%)                 | 6 (26,1%)                |                   |
| Plaza fija                                    | 40 (31%)                   | 15 (65,2%)               |                   |

Fuente: elaboración propia. Nota: nivel de significancia  $p < 0,05$ . DE: desviación estándar.

- *Diferencias en la satisfacción laboral, según el tipo de UCI*

En líneas generales el nivel de satisfacción era bueno para los trabajadores de los dos tipos de unidades. En cuanto a la pregunta específica sobre su satisfacción en el trabajo, la media en las UCIs de adultos fue ligeramente superior ( $\bar{x}=3,44$ ) a la media de la UCI pediátrica ( $\bar{x}=3$ ) (Tabla 7).

**Tabla 7.** Medias en las respuestas al cuestionario de Font Roja en función del tipo de UCIs de adultos y pediátrica.

| Dimensión                                    | Ítem                                                                                                                                         | UCIs de adultos<br>(n=129) | UCI pediátrica<br>(n=23) |
|----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|--------------------------|
|                                              |                                                                                                                                              | Media<br>(DE)              | Media<br>(DE)            |
| <b>Exceso, presión por trabajo</b>           | 3. Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado                                             | 3,98<br>(0,948)            | 3,78<br>(1,043)          |
|                                              | 5. Muy pocas veces me he visto obligado a emplear “a tope” toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo.                             | 1,84<br>(1,066)            | 2,13<br>(1,325)          |
|                                              | 18. Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo                                                        | 3,59<br>(1,094)            | 3,70<br>(1,063)          |
|                                              | 20. Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer                                                           | 3,33<br>(1,024)            | 3,52<br>(1,039)          |
|                                              | 23. Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable.                                  | 3,13<br>(1,155)            | 3,26<br>(1,214)          |
| <b>Promoción profesional</b>                 | 12. Tengo muchas posibilidades de promoción profesional                                                                                      | 2,33<br>(1,188)            | 2,35<br>(1,265)          |
|                                              | 17. Generalmente, el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante.                                                         | 2,48<br>(1,180)            | 2,57<br>(1,199)          |
| <b>Satisfacción con el puesto de trabajo</b> | 7. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho.                                                                                                | 3,44<br>(1,030)            | 3<br>(1,446)             |
|                                              | 15. El sueldo que percibo es muy adecuado.                                                                                                   | 1,95<br>(0,909)            | 2,17<br>(1,072)          |
|                                              | 16. Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por mi capacidad y preparación.                             | 3,33<br>(1,041)            | 3,39<br>(1,076)          |
|                                              | 19. Estoy seguro de conocer lo que se espera de mí en el trabajo, por parte de mis jefes.                                                    | 3,35<br>(0,932)            | 2,91<br>(1,240)          |
|                                              | 25. En general, la relación con los pacientes me resulta gratificante.                                                                       | 4,20<br>(0,784)            | 4,35<br>(0,647)          |
| <b>Monotonía laboral</b>                     | 1. Mi actual trabajo en el centro/hospital es el mismo todos los días, no varía nunca.                                                       | 2,27<br>(1,088)            | 1,96<br>(0,767)          |
|                                              | 2. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el centro/hospital.                                                                  | 1,22<br>(0,615)            | 1,22<br>(0,422)          |
|                                              | 8. Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional, tengo poca independencia.                        | 2,61<br>(0,938)            | 3,22<br>(1,204)          |
|                                              | 9. Tengo pocas oportunidades para hacer cosas nuevas.                                                                                        | 2,91<br>(1,046)            | 3,13<br>(1,140)          |
| <b>Relaciones interprofesionales</b>         | 13. La relación con mi jefe, jefes es muy cordial.                                                                                           | 4,01<br>(0,906)            | 3,09<br>(1,443)          |
|                                              | 27. En general, se siente un ambiente tenso entre los diferentes grupos profesionales: médicos, enfermeras, administrativos, celadores, etc. | 2,67<br>(1,175)            | 3,22<br>(1,413)          |
| <b>Competencia profesional</b>               | 22. Con frecuencia, tengo la sensación de no estar capacitado para mi trabajo.                                                               | 2,26<br>(1,099)            | 2,35<br>(1,152)          |
|                                              | 10. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.                                                                          | 1,43<br>(0,818)            | 1,74<br>(1,137)          |
|                                              | 24. Con frecuencia, la competitividad o el estar a la altura de los demás en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión.                 | 2,86<br>(1,345)            | 2,87<br>(1,254)          |
|                                              | 11. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena                                                                          | 1,74<br>(1,010)            | 2,17<br>(1,527)          |

|                                                  |                                                                                                                     |                 |                 |
|--------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----------------|
| <b>Tensión relacionada con el trabajo</b>        | 4. Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera de mi centro pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo. | 3,76<br>(1,123) | 4,13<br>(0,869) |
|                                                  | 6. Muy pocas veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo, o mi salud, o mis horas de sueño.                        | 2,19<br>(1,184) | 1,78<br>(1,043) |
| <b>Relaciones interpersonales con compañeros</b> | 26. Normalmente, si alguien tiene un rato libre y hay un compañero trabajando, suele echarle una mano.              | 4,12<br>(0,915) | 4,00<br>(0,905) |
|                                                  | 21. Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar.                          | 2,48<br>(1,069) | 3,35<br>(0,935) |
|                                                  | 14. Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales.                                                            | 4,11<br>(0,822) | 3,61<br>(1,305) |

Fuente: elaboración propia. DE: desviación estándar.

Cuando se analizaron las diferencias entre ambos grupos, se encontraron diferencias significativas en las siguientes cuestiones (Tabla 8).

- Pregunta 8 (“Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional, tengo poca independencia”): las enfermeras de la UCI pediátrica reportaron tener menos independencia que las que trabajaban en UCIs de adultos ( $p=0,025$ ).
- Pregunta 13 (“La relación con mi jefe, jefes es muy cordial”): las enfermeras de adultos estaban de acuerdo con esta afirmación mientras que las que trabajaban en la UCI pediátrica, la media no estaba “ni de acuerdo ni en desacuerdo” ( $p=0,004$ ).
- Pregunta 21 (“Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar”): hubo un mayor grado de acuerdo en esta cuestión en la UCI pediátrica frente a la UCIs de adultos ( $p=0,001$ ).

**Tabla 8.** Análisis de las diferencias estadísticas de los ítems del Cuestionario de Font Roja según el tipo de UCI.

| Dimensión                          | Ítem                                                                                                             | UCIs de Adultos<br>(n=129) | UCI Pediátrica<br>(n=23) | U de Mann Whitney | Error estándar | p     |
|------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|--------------------------|-------------------|----------------|-------|
|                                    |                                                                                                                  | Rango Medio                | Rango Medio              |                   |                |       |
| <b>Exceso, presión por trabajo</b> | 3. Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado                 | 77,76                      | 69,46                    | 1321,5            | 182,994        | 0,376 |
|                                    | 5. Muy pocas veces me he visto obligado a emplear “a tope” toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo. | 75,08                      | 84,48                    | 1667,0            | 179,164        | 0,306 |
|                                    | 18. Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo                            | 75,97                      | 79,50                    | 1552,0            | 186,790        | 0,712 |

|                                              |                                                                                                                                              |       |       |        |         |              |
|----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|--------|---------|--------------|
|                                              | 20. Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer                                                           | 75,52 | 81,98 | 1609,5 | 185,302 | 0,497        |
|                                              | 23. Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable.                                  | 75,86 | 80,07 | 1565,5 | 188,415 | 0,663        |
| <b>Promoción profesional</b>                 | 12. Tengo muchas posibilidades de promoción profesional                                                                                      | 76,45 | 76,76 | 1489,5 | 187,757 | 0,975        |
|                                              | 17. Generalmente, el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante.                                                         | 75,99 | 79,35 | 1549,0 | 188,369 | 0,728        |
| <b>Satisfacción con el puesto de trabajo</b> | 7. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho.                                                                                                | 78,42 | 65,72 | 1235,0 | 187,263 | 0,186        |
|                                              | 15. El sueldo que percibo es muy adecuado.                                                                                                   | 75,33 | 83,09 | 1635,0 | 182,826 | 0,407        |
|                                              | 16. Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por mi capacidad y preparación.                             | 76,05 | 79,00 | 1541,0 | 182,767 | 0,753        |
|                                              | 19. Estoy seguro de conocer lo que se espera de mí en el trabajo, por parte de mis jefes.                                                    | 78,55 | 64,98 | 1218,0 | 184,264 | 0,150        |
|                                              | 25. En general, la relación con los pacientes me resulta gratificante.                                                                       | 75,52 | 82,02 | 1610,5 | 177,549 | 0,474        |
| <b>Monotonía laboral</b>                     | 1. Mi actual trabajo en el centro/hospital es el mismo todos los días, no varía nunca.                                                       | 78,10 | 67,52 | 1277,0 | 184,790 | 0,264        |
|                                              | 2. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el centro/hospital.                                                                  | 75,95 | 79,59 | 1554,0 | 127,150 | 0,577        |
|                                              | 8. Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional, tengo poca independencia.                        | 73,27 | 94,63 | 1900,5 | 185,448 | <b>0,025</b> |
|                                              | 9. Tengo pocas oportunidades para hacer cosas nuevas.                                                                                        | 75,50 | 82,09 | 1612,5 | 186,583 | 0,491        |
| <b>Relaciones interprofesionales</b>         | 13. La relación con mi jefe, jefes es muy cordial.                                                                                           | 80,66 | 53,17 | 947,0  | 184,769 | <b>0,004</b> |
|                                              | 27. En general, se siente un ambiente tenso entre los diferentes grupos profesionales: médicos, enfermeras, administrativos, celadores, etc. | 73,86 | 91,28 | 1823,5 | 188,948 | 0,072        |
| <b>Competencia profesional</b>               | 22. Con frecuencia, tengo la sensación de no estar                                                                                           | 76,03 | 79,13 | 1544,0 | 186,316 | 0,745        |

|                                                  |                                                                                                                              |       |        |        |         |              |
|--------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|--------|--------|---------|--------------|
|                                                  | capacitado para mi trabajo.                                                                                                  |       |        |        |         |              |
|                                                  | 10. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.                                                          | 74,81 | 86,00  | 1702,0 | 159,016 | 0,169        |
|                                                  | 24. Con frecuencia, la competitividad o el estar a la altura de los demás en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión. | 76,37 | 77,22  | 1500,0 | 189,684 | 0,087        |
|                                                  | 11. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena                                                          | 75,22 | 83,67  | 1648,5 | 175,449 | 0,347        |
| <b>Tensión relacionada con el trabajo</b>        | 4. Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera de mi centro pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo.          | 74,57 | 87,35  | 1233,0 | 186,200 | 0,180        |
|                                                  | 6. Muy pocas veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo, o mi salud, o mis horas de sueño.                                 | 78,78 | 63,70  | 1189,0 | 185,510 | 0,112        |
| <b>Relaciones interpersonales con compañeros</b> | 26. Normalmente, si alguien tiene un rato libre y hay un compañero trabajando, suele echarle una mano.                       | 77,60 | 70,30  | 1341,0 | 177,904 | 0,423        |
|                                                  | 21. Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar.                                   | 71,58 | 104,09 | 2118,0 | 188070  | <b>0,001</b> |
|                                                  | 14. Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales.                                                                     | 78,59 | 64,80  | 1214,5 | 180,379 | 0,136        |

Fuente: elaboración propia. Nota: nivel de significancia  $p < 0,05$ .

- *Diferencias en la intención de abandono, según el tipo de UCI*

Aunque en ambos tipos de unidades había un mayor número de enfermeras que querían abandonar la UCI, había una mayor proporción en la UCI pediátrica que tenían esta intención a corto plazo (30,4% vs 7%) ( $p=0,003$ ).

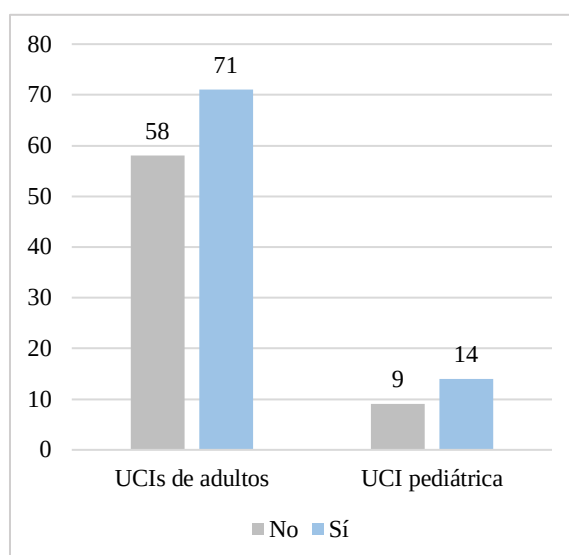
En las UCIs de adultos, el 55% quería abandonar. De estos, el 48,1% no sabía cuándo y el 7% sabían con certeza que dejarán su puesto de trabajo en los próximos 6 meses. En la UCI pediátrica, un 60,8% tenía intención de abandono y, de estos, la mitad sabía que será a corto plazo (Tabla 9).

**Tabla 9.** Diferencias en la intención de abandono entre las UCIs de adultos y pediátrica.

| Intención de abandono       | UCIs de adultos<br>(n=129) |       | UCI pediátrica<br>(n=23) |       | p            |
|-----------------------------|----------------------------|-------|--------------------------|-------|--------------|
|                             | n                          | %     | n                        | %     |              |
| No                          | 58                         | 45%   | 9                        | 39,1% | <b>0,003</b> |
| Sí, en los próximos 6 meses | 9                          | 7%    | 7                        | 30,4% |              |
| Sí, pero no sé cuándo       | 62                         | 48,1% | 7                        | 30,4% |              |

Fuente: elaboración propia. Nota: nivel de significancia  $p < 0,05$ .

Al agrupar a todos los que respondieron que sí tenían intención de abandono y compararlos con los que no la tenían, no encontramos diferencias significativas según el tipo de UCI ( $p=0,604$ ) (Figura 4).

**Figura 4.** Intención de abandono (Sí/No) en las UCIs de adultos y pediátrica.

Fuente: elaboración propia.

#### Comparativa según la intención de abandono

Se agruparon los casos con intención de abandono, “Sí, tengo planeado marcharme en los próximos seis meses” y “Sí, tengo planeado marcharme, pero no sé exactamente cuándo” ( $n=85$ ), para compararlos con los que no tenían intención alguna ( $n=67$ ).

- *Diferencias en las variables sociodemográficas y laborales, según la intención de abandono*

Encontramos diferencias estadísticamente significativas en la edad, que fue superior en los que sí tenían intención (37,64 vs 40,16,  $p=0,034$ ). También encontramos un porcentaje

superior de “peor estado de salud” entre los que sí tenían intención de abandonar (1,5% vs 7,1%,  $p=0,035$ ). No encontramos diferencias entre las dos poblaciones ni por género, situación familiar, tiempo trabajado, turno o tipo de contrato (Tabla 10).

**Tabla 10.** Diferencias de las características sociodemográficas y laborales según la intención de abandono.

| Características sociodemográficas y laborales | Intención de abandono |               | p            |
|-----------------------------------------------|-----------------------|---------------|--------------|
|                                               | No<br>(n=67)          | Sí<br>(n=85)  |              |
| Edad                                          | Media (DE)            | Media (DE)    | p            |
|                                               | 37,64 (9,902)         | 40,16 (6,971) | <b>0,034</b> |
| CHUIMI                                        | n (%)                 | n (%)         | p            |
| CHUIMI Adultos                                | 28 (41,8%)            | 33 (38,8%)    | 0,856        |
| CHUIMI Pediátrico                             | 9 (13,4%)             | 14 (16,5%)    |              |
| HUGCDN                                        | n (%)                 | n (%)         | p            |
| HUGCDN Cardiología                            | 12 (17,9%)            | 16 (18,8%)    | 0,987        |
| HUGCDN Neurotrauma                            | 8 (11,9%)             | 8 (9,4%)      |              |
| HUGCDN Respiratorio                           | 6 (9,0%)              | 9 (10,6%)     |              |
| HUGCDN Polivalente                            | 4 (6%)                | 5 (5,9%)      |              |
| Género                                        | n (%)                 | n (%)         | p            |
| Mujer                                         | 52 (77,6%)            | 67 (78,8%)    | 0,857        |
| Hombre                                        | 15 (22,4%)            | 18 (21,2%)    |              |
| Situación familiar                            | n (%)                 | n (%)         | p            |
| Vive con pareja e hijos                       | 23 (34,3%)            | 29 (45,9%)    | 0,066        |
| Vive con pareja sin hijos                     | 18 (26,9%)            | 22 (25,9%)    |              |
| Vive sola/o                                   | 13 (19,4%)            | 19 (22,4%)    |              |
| Vive con sus padres/otros                     | 13 (19,4%)            | 5 (5,9%)      |              |
| Estado de salud                               | n (%)                 | n (%)         | p            |
| Bueno                                         | 54 (80,6%)            | 53 (62,4%)    | <b>0,035</b> |
| Normal                                        | 12 (17,9%)            | 26 (30,6%)    |              |
| Malo                                          | 1 (1,5%)              | 6 (7,1%)      |              |
| Tiempo trabajado como enfermera               | n (%)                 | n (%)         | p            |
| < 1 año                                       | 1 (1,5%)              | 0 (0,0%)      | 0,066        |
| 1-5 años                                      | 12 (17,9%)            | 8 (9,4%)      |              |
| 5-10 años                                     | 16 (23,9%)            | 11 (12,9%)    |              |
| 10-15 años                                    | 10 (14,9%)            | 13 (15,3%)    |              |
| > 15 años                                     | 28 (41,8%)            | 53 (62,4%)    |              |
| Tiempo trabajado en UCI                       | n (%)                 | n (%)         | p            |
| < 1 año                                       | 5 (7,5%)              | 4 (4,7%)      | 0,657        |
| 1-5 años                                      | 24 (35,8%)            | 25 (29,4%)    |              |
| 5-10 años                                     | 13 (19,4%)            | 14 (16,5%)    |              |
| 10-15 años                                    | 9 (13,4%)             | 14 (16,5%)    |              |
| > 15 años                                     | 16 (23,9%)            | 28 (32,9%)    |              |
| Turno de trabajo                              | n (%)                 | n (%)         | p            |
| Rotatorio                                     | 60 (89,6%)            | 79 (92,9%)    | 0,746        |
| Fijo de mañana                                | 5 (7,5%)              | 4 (4,7%)      |              |
| Mañanas y tardes                              | 2 (3,0%)              | 2 (2,4%)      |              |
| Tipo de contrato                              | n (%)                 | n (%)         | p            |
| Eventual                                      | 22 (32,8%)            | 16 (18,8%)    | 0,053        |
| Interinidad                                   | 27 (40,3%)            | 32 (37,6%)    |              |
| Plaza fija                                    | 18 (26,9%)            | 37 (43,5%)    |              |

Fuente: elaboración propia. Nota: Nota: nivel de significancia  $p<0,05$ . DE: desviación estándar.

- *Diferencias en la satisfacción laboral, según la intención de abandono*

Podemos observar en la tabla 11, cómo en líneas generales cuando existe intención de abandono la puntuación indica una peor satisfacción.

En la pregunta 7, donde se preguntaba específicamente acerca de su percepción sobre la satisfacción laboral, el grupo que no quería abandonar tuvo una mayor puntuación (3,97) que aquellos que sí querían abandonar (2,91) (Tabla 11). Esta diferencia fue estadísticamente significativa, con una  $p=0,000$  (Tabla 12).

**Tabla 11.** Medias en las respuestas al cuestionario de Font Roja en función de la intención de abandono.

|                                              |                                                                                                                       | Intención de abandono |              |
|----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|--------------|
|                                              |                                                                                                                       | No                    | Sí           |
| Dimensión                                    | Ítem                                                                                                                  | Media (DE)            | Media (DE)   |
| <b>Exceso, presión por trabajo</b>           | 3. Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado                      | 3,58 (1,032)          | 4,24 (0,797) |
|                                              | 5. Muy pocas veces me he visto obligado a emplear “a tope” toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo.      | 1,90 (1,032)          | 1,87 (1,173) |
|                                              | 18. Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo                                 | 3,43 (1,018)          | 3,74 (1,125) |
|                                              | 20. Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer                                    | 3,12 (0,962)          | 3,54 (1,041) |
|                                              | 23. Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable.           | 2,88 (1,080)          | 3,36 (1,184) |
| <b>Promoción profesional</b>                 | 12. Tengo muchas posibilidades de promoción profesional                                                               | 2,45 (1,091)          | 2,25 (1,272) |
|                                              | 17. Generalmente, el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante.                                  | 2,88 (1,135)          | 2,19 (1,129) |
| <b>Satisfacción con el puesto de trabajo</b> | 7. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho.                                                                         | 3,97 (0,887)          | 2,91 (1,042) |
|                                              | 15. El sueldo que percibo es muy adecuado.                                                                            | 2,16 (1,009)          | 1,85 (0,852) |
|                                              | 16. Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por mi capacidad y preparación.      | 3,57 (0,925)          | 3,16 (1,100) |
|                                              | 19. Estoy seguro de conocer lo que se espera de mí en el trabajo, por parte de mis jefes.                             | 3,40 (0,760)          | 3,19 (1,139) |
|                                              | 25. En general, la relación con los pacientes me resulta gratificante.                                                | 4,36 (0,620)          | 4,12 (0,851) |
| <b>Monotonía laboral</b>                     | 1. Mi actual trabajo en el centro/hospital es el mismo todos los días, no varía nunca.                                | 2,27 (1,123)          | 2,19 (0,994) |
|                                              | 2. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el centro/hospital.                                           | 1,24 (0,525)          | 1,21 (0,638) |
|                                              | 8. Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional, tengo poca independencia. | 2,51 (0,927)          | 2,86 (1,037) |
|                                              | 9. Tengo pocas oportunidades para hacer cosas nuevas.                                                                 | 2,85 (1,034)          | 3,02 (1,080) |
|                                              | 13. La relación con mi jefe, jefes es muy cordial.                                                                    | 4,13 (0,851)          | 3,66 (1,150) |

|                                                  |                                                                                                                                              |              |              |
|--------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|
| <b>Relaciones interprofesionales</b>             | 27. En general, se siente un ambiente tenso entre los diferentes grupos profesionales: médicos, enfermeras, administrativos, celadores, etc. | 2,45 (1,145) | 2,99 (1,239) |
| <b>Competencia profesional</b>                   | 22. Con frecuencia, tengo la sensación de no estar capacitado para mi trabajo.                                                               | 2,15(0,973)  | 2,36 (1,194) |
|                                                  | 10. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.                                                                          | 1,19 (0,398) | 1,71 (1,067) |
|                                                  | 24. Con frecuencia, la competitividad o el estar a la altura de los demás en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión.                 | 2,51 (1,211) | 3,14 (1,355) |
|                                                  | 11. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena                                                                          | 1,49 (0,823) | 2,06 (1,238) |
| <b>Tensión relacionada con el trabajo</b>        | 4. Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera de mi centro pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo.                          | 3,60 (1,074) | 3,99 (1,086) |
|                                                  | 6. Muy pocas veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo, o mi salud, o mis horas de sueño.                                                 | 2,52 (1,146) | 1,81 (1,096) |
| <b>Relaciones interpersonales con compañeros</b> | 26. Normalmente, si alguien tiene un rato libre y hay un compañero trabajando, suele echarle una mano.                                       | 4,16 (0,898) | 4,05 (0,925) |
|                                                  | 21. Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar.                                                   | 2,49 (1,133) | 2,71 (1,056) |
|                                                  | 14. Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales.                                                                                     | 4,25 (0,785) | 3,86 (0,990) |

Fuente: elaboración propia. DE: desviación estándar.

Encontramos diferencias significativas en 14 de los 27 ítems estudiados (Tabla 12). Aquellos que sí deseaban abandonar se sentían más cansados después de trabajar ( $p=0,000$ ) y creían que es excesivo ( $p=0,014$ ). También sentían no tener los recursos necesarios para desempeñar bien su trabajo ( $p=0,010$ ). En cuanto al reconocimiento por su labor, los que querían abandonar se sentían menos reconocidos ( $p=0,000$ ). La relación con su jefe y compañeros era más cordial para aquellos que no querían abandonar ( $p=0,011$ ).

**Tabla 12.** Análisis de las diferencias estadísticas de los ítems del Cuestionario de Font Roja según la intención de abandono.

| Dimensión                          | Ítem                                                                                                             | No intención de abandono<br>(n=67) | Intención de abandono<br>(n=85) | U de Mann Whitney | Error estándar | p            |
|------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|-------------------|----------------|--------------|
|                                    |                                                                                                                  | Rango Medio                        | Rango Medio                     |                   |                |              |
| <b>Exceso, presión por trabajo</b> | 3. Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado                 | 60,78                              | 88,89                           | 3901,0            | 253,528        | <b>0,000</b> |
|                                    | 5. Muy pocas veces me he visto obligado a emplear “a tope” toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo. | 79,80                              | 73,90                           | 2626,5            | 248,221        | 0,373        |

|                                              |                                                                                                                       |       |       |        |         |              |
|----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|--------|---------|--------------|
|                                              | 18. Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo                                 | 69,31 | 82,16 | 3329,0 | 258,787 | 0,063        |
|                                              | 20. Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer                                    | 67,06 | 83,94 | 3480,0 | 256,726 | <b>0,014</b> |
|                                              | 23. Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable.           | 66,43 | 84,44 | 3522,5 | 261,037 | <b>0,010</b> |
| <b>Promoción profesional</b>                 | 12. Tengo muchas posibilidades de promoción profesional                                                               | 82,21 | 72,00 | 2465,0 | 260,126 | 0,141        |
|                                              | 17. Generalmente, el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante.                                  | 90,78 | 65,25 | 1891,0 | 260,975 | <b>0,000</b> |
| <b>Satisfacción con el puesto de trabajo</b> | 7. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho.                                                                         | 99,51 | 58,36 | 1306,0 | 259,959 | <b>0,000</b> |
|                                              | 15. El sueldo que percibo es muy adecuado.                                                                            | 83,81 | 70,74 | 2357,5 | 253,294 | 0,053        |
|                                              | 16. Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por mi capacidad y preparación.      | 84,35 | 70,31 | 2321,5 | 253,213 | <b>0,038</b> |
|                                              | 19. Estoy seguro de conocer lo que se espera de mí en el trabajo, por parte de mis jefes.                             | 79,80 | 73,90 | 2626,5 | 255,286 | 0,387        |
|                                              | 25. En general, la relación con los pacientes me resulta gratificante.                                                | 82,46 | 71,81 | 2448,5 | 245,984 | 0,105        |
| <b>Monotonía laboral</b>                     | 1. Mi actual trabajo en el centro/hospital es el mismo todos los días, no varía nunca.                                | 77,33 | 75,85 | 2792,0 | 256,016 | 0,828        |
|                                              | 2. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el centro/hospital.                                           | 79,16 | 74,41 | 2669,5 | 176,159 | 0,312        |
|                                              | 8. Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional, tengo poca independencia. | 69,18 | 82,27 | 3338,0 | 256,927 | 0,056        |
|                                              | 9. Tengo pocas oportunidades para hacer cosas nuevas.                                                                 | 73,31 | 79,02 | 3061,5 | 258,500 | 0,408        |
| <b>Relaciones interprofesionales</b>         | 13. La relación con mi jefe, jefes es muy cordial.                                                                    | 86,26 | 68,81 | 2193,5 | 255,987 | <b>0,011</b> |

|                                                  |                                                                                                                                              |       |       |        |         |              |
|--------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|--------|---------|--------------|
|                                                  | 27. En general, se siente un ambiente tenso entre los diferentes grupos profesionales: médicos, enfermeras, administrativos, celadores, etc. | 66,10 | 84,70 | 3544,5 | 261,777 | <b>0,008</b> |
| <b>Competencia profesional</b>                   | 22. Con frecuencia, tengo la sensación de no estar capacitado para mi trabajo.                                                               | 72,98 | 79,28 | 3083,5 | 258,130 | 0,361        |
|                                                  | 10. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.                                                                          | 65,89 | 84,86 | 3558,5 | 220,307 | <b>0,001</b> |
|                                                  | 24. Con frecuencia, la competitividad o el estar a la altura de los demás en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión.                 | 65,15 | 85,45 | 3608,0 | 262,797 | <b>0,004</b> |
|                                                  | 11. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena                                                                          | 65,84 | 84,90 | 3561,5 | 243,075 | <b>0,003</b> |
| <b>Tensión relacionada con el trabajo</b>        | 4. Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera de mi centro pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo.                          | 67,10 | 83,91 | 3477,0 | 257,969 | <b>0,015</b> |
|                                                  | 6. Muy pocas veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo, o mi salud, o mis horas de sueño.                                                 | 92,57 | 63,83 | 1770,5 | 257,013 | <b>0,000</b> |
| <b>Relaciones interpersonales con compañeros</b> | 26. Normalmente, si alguien tiene un rato libre y hay un compañero trabajando, suele echarle una mano.                                       | 79,82 | 73,88 | 2625,0 | 246,476 | 0,367        |
|                                                  | 21. Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar.                                                   | 72,33 | 79,79 | 3127,0 | 260,559 | 0,283        |
|                                                  | 14. Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales.                                                                                     | 85,98 | 69,03 | 2272,5 | 249,905 | <b>0,011</b> |

Fuente: elaboración propia. Nota: nivel de significancia  $p < 0,05$ .

## 6. DISCUSIÓN

El hallazgo más relevante de este estudio descriptivo es que una proporción importante de enfermeras tienen la intención de abandonar el trabajo en Cuidados Intensivos, situándose en un 55,92%, donde 45,39% no saben cuándo y el 10,52% restante tiene la intención de abandonarlo en los próximos 6 meses. Con lo cual, se cumple la primera de las hipótesis planteadas: “Existe un porcentaje importante de enfermeras de cuidados intensivos con intención de abandono del puesto de trabajo”.

En comparación a otros estudios, esta cifra es superior a la media. La bibliografía estudiada sostiene unos datos de intención de abandono que rondan entre 18-54%. Entre ellos, un gran metaanálisis realizado en 23 países donde se estimó una prevalencia sólo del 27,7% (23). Sin embargo, en España, la macroencuesta que el Consejo General de Enfermería llevó a cabo en 2022, calculó una intención de abandono de la UCI por parte de las enfermeras de un 52,8%, valor muy aproximado al obtenido en este trabajo (7). Con lo cual, se tendría que estudiar si esta alta intención de abandono se debe a características propias de las enfermeras en España, como la falta de especialización, el bajo salario o la elevada carga de trabajo. Es de suma importancia identificar aquellos factores que están haciendo que las enfermeras de nuestro país quieran abandonar, para así hacer cambios en el sistema antes de que sea tarde.

Con respecto al objetivo de que pretende valorar la satisfacción laboral de las enfermeras de UCI, se puede decir que esta es buena, ya que la puntuación media fue de 3,37 sobre 5, por lo que no se cumple la hipótesis planteada al respecto. En el cuestionario de Font Roja usado para medir la satisfacción, los ítems peor puntuados fueron la promoción profesional, el reconocimiento, el sueldo y el pensamiento de que el trabajo puede llegar a perturbar su estado de ánimo, su salud o sus horas de sueño. No se encontró otra investigación que empleara este instrumento para analizar la satisfacción laboral en Cuidados Intensivos.

Sin embargo, en una revisión de artículos sobre satisfacción laboral y burnout en enfermeras de UCI, en Arabia Saudí, encontraron que, a pesar de sufrir moderado o elevado nivel de burnout, sólo experimentaban moderados niveles de satisfacción laboral (42). En otro estudio de enfermeras de UCI de hospitales belgas, los autores afirman que al igual que las enfermeras de otros departamentos, los turnos nocturnos, el estrés laboral, el número de días libres, los conflictos con los compañeros o con los pacientes, la relación con sus supervisores y la propia organización del servicio influyen en la satisfacción laboral, aunque ellos encuentran altos niveles que llegan a 8 de 10 (43).

Respecto al objetivo planteado de analizar la relación entre la intención de abandono y la satisfacción laboral de las enfermeras de la UCI, se confirmó nuestra hipótesis que afirmaba una relación inversa entre la satisfacción y la intención de abandono. Aquellos profesionales que deseaban abandonar se sentían menos satisfechos con su trabajo y viceversa. Alenazy et al. coinciden con esta afirmación, encontrando una asociación positiva entre la satisfacción y el ambiente de trabajo y una relación negativa significativa entre el ambiente de trabajo y la intención de abandonar la UCI (44). En nuestro estudio, la relación con su jefe y compañeros, el ambiente laboral, era más cordial para aquellos que no querían abandonar, lo cual coincide con lo anteriormente expuesto.

Haciendo referencia al objetivo, “contrastar las diferencias en la satisfacción laboral y la intención de abandonar la UCI entre el personal de enfermería de adultos y pediátricas”, se encontró en nuestro trabajo que las enfermeras que desempeñaban sus funciones en la UCI pediátrica tenían una menor satisfacción laboral. Además, una mayor proporción de estas tenían intención de abandonar su puesto de trabajo. En referencia a la hipótesis planteada “Existen diferencias en la intención de abandono según el tipo de unidad en la que desempeñe su trabajo”, podemos decir que sí existen, aunque no se encontró una diferencia significativa. Por el contrario, otros autores como Dyo et al. y Silverman et al. encontraron una mayor tasa de intención de abandono entre las enfermeras en UCIs de adultos (30, 31).

En el presente trabajo de investigación se constata que la edad media de las enfermeras que sí tenían intención de abandonar la UCI era superior. Esto quizás sea uno de los motivos por los que la intención de abandono en la UCI pediátrica era mayor, ya que sus enfermeras tenían más edad y mejores contratos. Bruyneel et al. en su estudio halló que las enfermeras de 25 a 40 años tenían más probabilidad de abandonar la UCI que aquellas menores de 25 (33). Sin embargo, Witton et al. encontró una menor tasa de intención de abandono de la UCI entre las enfermeras más veteranas (45). Vermeir et al. también sostienen que las enfermeras con más edad y más experiencia son las que menos intención tienen (43). Es esencial retener a las enfermeras de UCI, especialmente a aquellas con más experiencia en el sector para que así además puedan formar adecuadamente a las novelas.

Así mismo, aunque no entraba dentro de los objetivos a analizar, encontramos que aquellos profesionales enfermeros que perciben su estado de salud como “malo”, tienen mayor intención de abandonar la UCI. Se han encontrado resultados similares en otros entornos de la enfermería, como Jiang et al. en su estudio con enfermeras de psiquiatría en China, por lo que

los autores recomiendan incluir intervenciones de promoción de la salud para mejorar el bienestar de todas las enfermeras (46). De Oliveira et al. también corrobora esta relación en su trabajo con enfermeras generalistas en Brasil, donde la salud auto percibida se asoció fuertemente con la intención de irse. Se considera un elemento único de medida del estado de salud y un indicador coherente de morbilidad y mortalidad, corroborando la asociación entre la mala salud auto percibida y la jubilación anticipada entre las enfermeras (47).

Por tanto, al igual que en nuestra muestra, encontramos altas tasas de intención de abandono por parte de la enfermería en general y concretamente en la UCI, en la literatura revisada. Este problema ha llevado a autores como Vicent et al. a publicar en un artículo reciente en una revista de alto impacto donde habla de 10 áreas que deben estar presentes para “cuidar” a las enfermeras de UCI y así evitar que dejen la unidad. La primera de ellas es “el reconocimiento”, un elemento que pasa desapercibido ya que se da por hecho el trabajo de la enfermería. No obstante, son enfermeras con mucho conocimiento, muchas habilidades y especialización, cuya labor es irremplazable y con una cualificación difícilmente alcanzable. Por ello, es importante que se les reconozca, motive y que se les haga sentir valoradas (6). En nuestro estudio, se encontró estadísticamente significativo que aquellas profesionales que querían abandonar se sentían menos reconocidas, por lo que sin duda es un aspecto que mejorar.

En segundo lugar, está “la responsabilidad”, señalando que las enfermeras deberían poder tomar decisiones en aspectos relativos a sus conocimientos y competencias. De la mano también va la estimulación intelectual y el desarrollo profesional. Por ello, se les debe animar a investigar y a especializarse en un área que les guste dentro de la unidad y que puedan incluso llegar a ser referentes en ello. También, que tengan la oportunidad de crecer y ascender de puesto tanto dentro como fuera de la UCI. En nuestro estudio, aquellas con intención de abandonar, sentían que tenían menos posibilidades de promoción profesional. Otro aspecto motivador es la docencia, tanto a otras enfermeras como a otros profesionales de la salud, ofreciendo oportunidades para el desarrollo de capacidades y como forma también de atraer nuevas enfermeras y retener enfermeras experimentadas en su lugar de trabajo (6).

Por otro lado, es muy importante “el liderazgo y el trabajo en equipo”, ya que un buen líder o supervisor que motive a sus trabajadores se ha relacionado con mayores niveles de satisfacción laboral entre el personal de enfermería (6). En nuestro trabajo, aquellas enfermeras que querían abandonar percibían una peor relación con su jefe y compañeros. En cuanto al trabajo en equipo, Vicent et al. resaltan la importancia de que las enfermeras también estén

presentes en las sesiones clínicas y en el pase de guardia y aporten en la toma de decisiones, debido a que muchas veces son las que más tiempo pasan con el paciente (6). El líder posee unas características que lo definen entre sus compañeros como persona de referencia, poseedora de una serie de características especiales que lo hacen importante, positivo y capaz de motivar (48).

Por último, se pueden destacar aspectos como “la posibilidad de recibir ayuda psicológica” cuando la deseen y un buen “equilibrio entre su vida personal y el trabajo”. Es decir, que se aseguren periodos suficientes de descanso entre turnos y que estos sean expuestos con antelación para garantizar una buena conciliación (6). En este sentido el COVID provocó diversas alteraciones mentales entre los profesionales sanitarios y un porcentaje importante precisó de apoyo psicológico. Esto implica unas actitudes y percepciones más negativas de su trabajo, lo cual influye indudablemente en la calidad de cuidados y, probablemente en su seguridad (49, 50).

## 7. CONCLUSIONES

En este estudio se objetiva una alta intención de abandono del trabajo por parte de las enfermeras de 3 UCIs de la isla de Gran Canaria. No obstante, aunque la satisfacción laboral en general de las enfermeras de la UCI es buena, sí que encontramos una relación inversa entre la satisfacción y la intención de abandono. En cuanto al tipo de UCI, las enfermeras de la UCI pediátrica tenían una menor satisfacción laboral y una mayor proporción de intención de abandono de su puesto de trabajo, aunque sin significación estadística. Por último, se halló que la mayor edad y una peor percepción de su estado de salud se relacionaban con una mayor intención de abandonar la UCI.

En la literatura revisada, no se encontró otro trabajo similar en el ámbito de Cuidados Intensivos que utilizara la herramienta de Font Roja para valorar la satisfacción laboral.

En cuanto a las limitaciones de este trabajo, el tipo de estudio empleado fue transversal, con lo cual se recogieron y analizaron los datos de un momento específico. Es por ello por lo que las respuestas pudieron estar influenciadas por la situación personal de cada enfermera en el momento de rellenar la encuesta, lo cual podría implicar una respuesta más negativa o positiva. Para evitar esta posibilidad, sería conveniente un estudio de tipo longitudinal prospectivo en el que las enfermeras contesten a esta encuesta en distintos momentos. Además, en la línea del formato del estudio, el cuestionario fue electrónico, por lo que existe el riesgo de que se conteste de forma rápida y aleatoria.

Por otro lado, en la muestra no se incluyeron a las enfermeras de la UCI de neonatos del CHUIMI, con lo cual en próximas líneas de investigación se podrían incluir.

Así mismo, las respuestas de este estudio pueden estar influenciadas por las características propias de cada unidad. Por ejemplo, todos los módulos de las UCIs del CHUIMI (adultos y pediátrica) son polivalentes, mientras que en la UCI del HUGCDN están divididos por patología (Cardiología, Respiratorio, Neurotrauma y Polivalente). Además, en esta última unidad se atienden los trasplantes cardíacos y pulmonares en su módulo correspondiente, lo cual no se hace en el CHUIMI.

Sin embargo, aunque los hallazgos no pueden ser extrapolables a otras unidades ya que cada una tiene su funcionamiento particular y personal diferente, los resultados son concluyentes debido a que se obtuvo una alta participación en cada una de las unidades.

Respecto a líneas futuras de investigación vinculadas a este estudio, sería conveniente indagar en otros factores relacionados con la intención de abandono como el distrés moral o el síndrome del “burnout”. Adicionalmente, sería interesante llevar a cabo un estudio que incluya enfermeras de UCI y otras que ya lo hayan abandonado. Este podría ser una investigación con un enfoque fenomenológico, para así investigar la intención de abandono desde el punto de vista de los participantes, recabando las narraciones de las enfermeras y respetando sus percepciones sobre la intención de abandono.

A su vez, en siguientes investigaciones sobre el fenómeno de la intención de abandono del trabajo en UCI, se podrían estudiar también a otros profesionales sanitarios de la unidad como médicos y técnicos en cuidados auxiliares de enfermería (TCAE).

En conclusión, este tipo de unidades con pacientes de alta complejidad requieren enfermeras con experiencia y capacidad, por lo que es esencial encontrar aquellos factores que influyen en este pensamiento de abandono y así poder cambiarlos y retenerlas en el tiempo, dando a los pacientes la mejor atención de calidad. Este proyecto trata de limitar el fenómeno de la intención del abandono tanto en UCI como en otros ámbitos dentro de la enfermería, el cual se está convirtiendo en tendencia con un alarmante número de enfermeras que no sólo cambian de servicio, sino que terminan abandonando la profesión o emigrando a otros países debido a las condiciones de trabajo propias de nuestro país.

## 8. REFERENCIAS

1. Aguilar García CR, Martínez Torres C, Aguilar García CR, Martínez Torres C. La realidad de la Unidad de Cuidados Intensivos. *Medicina crítica (Colegio Mexicano de Medicina Crítica)*. 2017;31(3):171-3.
2. Donoso Fuentes A, Arriagada Santis D, Donoso Fuentes A, Arriagada Santis D. De una epidemia, ventiladores y cuidados intensivos. ¿Un Déjà vu? *Andes Pediátrica*. 2022;93(1):123-33.
3. Historia – Sociedad Española de Enfermería Intensiva y Unidades Coronarias [Internet]. [citado 7 de abril de 2024]. Disponible en: <https://seeiuc.org/seeiuc/sociedad/historia/>
4. Condori V. Calidad De Vida Laboral Del Enfermero Del Área De Cuidados Intensivos De Un Hospital Público- Lima. Universidad María Auxiliadora; 2023 [citado 7 de abril 2024]. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1956/TRABAJO%20ACADEMICO-CONDORI%20CCOLQQUE.pdf?sequence=1>
5. Carpio Gómez A. Estrés ocupacional del personal de enfermería en la unidad de críticos: revisión sistemática. Universidad Europea de Valencia; 2023 [citado 7 de abril de 2024]. Disponible en: <http://titula.universidadeuropea.com/handle/20.500.12880/5359>
6. Vincent JL, Boulanger C, van Mol MMC, Hawryluck L, Azoulay E. Ten areas for ICU clinicians to be aware of to help retain nurses in the ICU. *Critical Care*. 2022;26(1):310.
7. Radiografía de la situación emocional y profesional de la profesión enfermera en España [Internet]. Colegio Oficial de Enfermería Almería. [citado 8 de abril de 2024]. Disponible en: <https://colegioenfermeriaalmeria.org/sala-prensa/radiografia-de-la-situacion-emocional-y-profesional-de-la-profesion-enfermera-en-espana/>
8. Sainz Oria I. Las condiciones laborales en Enfermería provocan la desbandada: «Es una profesión a punto de tirar la toalla». *El Diario* [Internet]. 27 de enero de 2024 [citado 8 de abril 2024]. Disponible en: [https://www.eldiario.es/cantabria/condiciones-laborales-enfermeria-provocan-desbandada-profesion-punto-tirar-toalla\\_1\\_10868870.html](https://www.eldiario.es/cantabria/condiciones-laborales-enfermeria-provocan-desbandada-profesion-punto-tirar-toalla_1_10868870.html)

9. Buchan J, Catton H. International Council of Nurses. Recover to Build. Geneva (Switzerland); 2023 [citado 8 de abril de 2024]. Disponible en: [https://www.icn.ch/sites/default/files/2023-07/ICN\\_Recover-to-Rebuild\\_report\\_EN.pdf](https://www.icn.ch/sites/default/files/2023-07/ICN_Recover-to-Rebuild_report_EN.pdf)
10. OECD. Health at a Glance 2021: OECD Indicators [Internet]. 2021 [citado 8 de abril de 2024]. Disponible en: [https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/health-at-a-glance-2021\\_ae3016b9-en](https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/health-at-a-glance-2021_ae3016b9-en)
11. García HG. Faltan enfermeras en Europa [Internet]. Enfermería TV. 2023 [citado 8 de abril de 2024]. Disponible en: <https://enfermeriatv.es/es/faltan-enfermeras-europa/>
12. OECD. Health at a Glance: Europe 2022: State of Health in the EU Cycle [Internet]. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development; 2022 [citado 8 de abril de 2024]. Disponible en: [https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/health-at-a-glance-europe-2022\\_507433b0-en](https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/health-at-a-glance-europe-2022_507433b0-en)
13. Zabalegui Yáñez A. Si queremos aumentar la calidad del cuidado debemos aumentar la ratio enfermera/paciente. Nursing 2014. 2014;31(3):6.
14. United Nations. Leaving No One Behind In An Ageing World: World Social Report 2023. [Internet]. 2023 [citado 8 de abril de 2024]. Disponible en: <https://digitallibrary.un.org/record/4000104>
15. 120/000004 Proposición de Ley sobre ratios de enfermeras para garantizar la seguridad del paciente en centros sanitarios y otros ámbitos (corresponde a los números de expediente 120/000018 de la XII Legislatura y 120/000005 de la XIII Legislatura). 2023.
16. Estatal. SATSE denuncia la nula respuesta del Gobierno ante el éxodo enfermero a otros países [Internet]. 2023 [citado 8 de abril de 2024]. Disponible en: <https://www.satse.es/hemeroteca/-/v/85301/satse-denuncia-la-nula-respuesta-del-gobierno-ante-el-%C3%A9xodo-enfermero-a-otros-pa%C3%ADses-1>
17. Mosallam R, Hamidi S, Elrefaay M. Turnover intention among intensive care unit nurses in Alexandria, Egypt. J Egypt Public Health Assoc. 2015;90(2):46-51.
18. Liu Y, Aungsuroch Y, Yunibhand J. Job satisfaction in nursing: a concept analysis study. Int Nurs Rev. 2016;63(1):84-91.

19. Teruya KY, Costa AC de S, Guirardello E de B. Job satisfaction of the nursing team in intensive care units. *Rev Lat Am Enfermagem*. 2019;27:e3182.
20. EfCCNa. Competencias enfermeras según la EfCCNa para las enfermeras de cuidados intensivos en Europa [Internet]. 2013 [citado 8 de abril de 2024]. Disponible en: [https://seeiuc.org/wp-content/uploads/2017/10/competencias\\_enfermeras.pdf](https://seeiuc.org/wp-content/uploads/2017/10/competencias_enfermeras.pdf)
21. San José Arribas A, Santana-Padilla YG. Training of nurses in intensive care: essential for the critical patient. *Enferm Intensiva Engl Ed*. 2022;33(1):1-3.
22. Rezayi S, Amanollahi A, Shahmoradi L, Rezaei N, Katigari MR, Zolfaghari M, et al. Effects of technology-based educational tools on nursing learning outcomes in intensive care units: a systematic review and meta-analysis. *BMC Med Educ*. 2022;22:835.
23. Xu G, Zeng X, Wu X. Global prevalence of turnover intention among intensive care nurses: A meta-analysis. *Nurs Crit Care*. 2023;28(2):159-66.
24. ICD-11 for Mortality and Morbidity Statistics [Internet]. 2024 [citado 8 de abril de 2024]. Disponible en: <https://icd.who.int/browse/2024-01/mms/en>
25. Moss M, Good VS, Gozal D, Kleinpell R, Sessler CN. A Critical Care Societies Collaborative Statement: Burnout Syndrome in Critical Care Health-care Professionals. A Call for Action. *Am J Respir Crit Care Med*. 2016;194(1):106-13.
26. Laurs L, Blaževičienė A, Capezuti E, Milonas D. Moral Distress and Intention to Leave the Profession: Lithuanian Nurses in Municipal Hospitals. *J Nurs Scholarsh Off Publ Sigma Theta Tau Int Honor Soc Nurs*. 2020;52(2):201-9.
27. Hickey J. Interventions to Reduce Nurses' Moral Distress in the Intensive Care Unit: An Integrative Review. *Dimens Crit Care Nurs DCCN*. 2022;41(5):274-80.
28. Mealer M, Moss M. Moral distress in ICU nurses. *Intensive Care Med*. 2016;42(10):1615-7.
29. Giannetta N, Villa G, Bonetti L, Dionisi S, Pozza A, Rolandi S, et al. Moral Distress Scores of Nurses Working in Intensive Care Units for Adults Using Corley's Scale: A Systematic Review. *Int J Environ Res Public Health*. 2022;19(17):10640.

30. Dyo M, Kalowes P, Devries J. Moral distress and intention to leave: A comparison of adult and paediatric nurses by hospital setting. *Intensive Crit Care Nurs.* 2016;36:42-8.
31. Silverman H, Wilson T, Tisherman S, Kheirbek R, Mukherjee T, Tabatabai A, et al. Ethical decision-making climate, moral distress, and intention to leave among ICU professionals in a tertiary academic hospital center. *BMC Med Ethics.* 2022;23(1):45.
32. Van den Buleke B, Metaxa V, Reyners AK, Rusinova K, Jensen HI, Malmgren J, et al. Ethical climate and intention to leave among critical care clinicians: an observational study in 68 intensive care units across Europe and the United States. *Intensive Care Med.* 2020;46(1):46-56.
33. Bruyneel A, Bouckaert N, Maertens de Noordhout C, Detollenaere J, Kohn L, Pirson M, et al. Association of burnout and intention-to-leave the profession with work environment: A nationwide cross-sectional study among Belgian intensive care nurses after two years of pandemic. *Int J Nurs Stud.* 2023;137:104385.
34. Lavoie-Tremblay M, Gélinas C, Aubé T, Tchouaket E, Tremblay D, Gagnon MP, et al. Influence of caring for COVID-19 patients on nurse's turnover, work satisfaction and quality of care. *J Nurs Manag.* 2022;30(1):33-43.
35. SANIDAD CANARIAS HOSPITAL MATERNO INFANTIL: Sanidad inicia las obras de la nueva torre pediátrica del Hospital Materno Infantil por casi 41 millones de euros [Internet]. [citado 8 de abril de 2024]. Disponible en: <https://www.laprovincia.es/sociedad/2023/03/24/sanidad-inicia-obras-nueva-torre-85109907.html>
36. Actividad Asistencial 2022 - C.H.U.I.M.I. [Internet]. 2022 [citado 8 de abril de 2024]. Disponible en: <https://www3.gobiernodecanarias.org/sanidad/scs/scs/as/gc/30/memorias/22/asistencial.html>
37. Hospitalización (Global) | Actividad Asistencial | Gestión >> Memoria 2022: Hospital Universitario de Gran Canaria Doctor Negrín [Internet]. 2022[citado 8 de abril de 2024]. Disponible en: [https://www3.gobiernodecanarias.org/sanidad/scs/scs/as/gc/29/memorias/22/gestion/activ\\_asist/global/hospitalizacion.htm](https://www3.gobiernodecanarias.org/sanidad/scs/scs/as/gc/29/memorias/22/gestion/activ_asist/global/hospitalizacion.htm)

38. Unidad de Medicina Intensiva | Actividad Asistencial | Gestión >> Memoria 2022: Hospital Universitario de Gran Canaria Doctor Negrín [Internet]. 2022 [citado 8 de enero de 2024]. Disponible en: [https://www3.gobiernodecanarias.org/sanidad/scs/scs/as/gc/29/memorias/22/gestion/activ\\_asist/servicios/med\\_intensiva.html](https://www3.gobiernodecanarias.org/sanidad/scs/scs/as/gc/29/memorias/22/gestion/activ_asist/servicios/med_intensiva.html)
39. Aranaz Andrés JM. Cuestionario Font Roja. Un instrumento de medida de la satisfacción en el medio hospitalario. *Todo Hosp*. 1988;(52):63-8.
40. WMA - The World Medical Association-Declaración de Helsinki de la AMM – Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos [Internet]. 2017 [citado 29 de enero de 2024]. Disponible en: <https://www.wma.net/es/polices-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>
41. PAe - La nueva Ley de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales [Internet]. 2018 [citado 8 de abril de 2024]. Disponible en: [https://administracionelectronica.gob.es/pae\\_Home/pae\\_Actualidad/pae\\_Noticias/Anio2018/Diciembre/Noticia-2018-12-12-nueva-Ley-Proteccion-Datos-Personales-garantia-derechos-digitales.html](https://administracionelectronica.gob.es/pae_Home/pae_Actualidad/pae_Noticias/Anio2018/Diciembre/Noticia-2018-12-12-nueva-Ley-Proteccion-Datos-Personales-garantia-derechos-digitales.html)
42. Alzailai N, Barriball L, Xyrichis A. Burnout and job satisfaction among critical care nurses in Saudi Arabia and their contributing factors: A scoping review. *Nurs Open*. 2021;8(5):2331-44.
43. Vermeir P, Blot S, Degroote S, Vandijck D, Mariman A, Vanacker T, et al. Communication satisfaction and job satisfaction among critical care nurses and their impact on burnout and intention to leave: A questionnaire study. *Intensive Crit Care Nurs*. 2018;48:21-7.
44. Alenazy FS, Dettrick Z, Keogh S. The relationship between practice environment, job satisfaction and intention to leave in critical care nurses. *Nurs Crit Care*. 2023;28(2):167-76.
45. Witton N, Goldsworthy S, Phillips LA. Moral distress: Does this impact on intent to stay among adult critical care nurses? *Nurs Crit Care*. 2023;28(2):211-7.
46. Jiang F, Zhou H, Rakofsky J, Hu L, Liu T, Wu S, et al. Intention to leave and associated factors among psychiatric nurses in China: A nationwide cross-sectional study. *Int J Nurs Stud*. 2019;94:159-65.

47. de Oliveira DR, Griep RH, Portela LF, Rotenberg L. Intention to leave profession, psychosocial environment and self-rated health among registered nurses from large hospitals in Brazil: a cross-sectional study. *BMC Health Serv Res.* 2017;17(1):21.
48. Bárcenas-Villegas D, Vázquez-Santiago MS. Leadership in a hospital of the Andalusian Public Health System. *Enfermeria Clin Engl Ed.* 2023;33(5):353-60.
49. Santana-López BN, Santana-Padilla YG, Bernat-Adell MD, González-Martín JM, Santana-Cabrera L. The Need for Psychological Support of Health Workers during the COVID-19 Pandemic and the Influence on Their Work. *Int J Environ Res Public Health.* 2022;19(15):8970.
50. Watermeyer J, Madonsela S, Beukes J. The mental health and wellbeing of healthcare workers during COVID-19 in South Africa. *Health SA SA Gesondheid.* 2023;28:2159.

## 9. ANEXOS

### 9.1 Anexo 1: Cuestionario Electrónico

# Factores asociados a la intención de abandono del trabajo de las enfermeras de UCI

Estimado/a:

Soy Marta Santana Martín, alumna de 4º de enfermería de la Universidad Fernando Pessoa Canarias.

Para mi Trabajo de Fin de Grado, estoy realizando un estudio experimental con el cual quiero investigar la intención de abandono de las enfermeras de cuidados intensivos.

Este cuestionario es la base de mi trabajo, por lo que le agradecería su participación. El rellenarlo le llevará menos de 10 minutos.

Muchas gracias por su colaboración.

PD: Si no es enfermera/o o ha contestado previamente a esta encuesta, le ruego que NO conteste.

Este cuestionario es totalmente anónimo y la participación es voluntaria.

Los datos obtenidos serán confidenciales (Ley 15/1999 de Protección de Datos de Carácter Personal), los datos sólo serán usados con fines de carácter científico.

Cumpliendo la ley de investigación biomédica 14/2007 y el reglamento UE 2016/679 de confidencialidad, pudiendo ejercer los derechos referidos (acceso, rectificación, cancelación, oposición, limitación del tratamiento de datos que sean incorrectos, solicitar una copia o que se trasladen a terceros) ante el investigador en el correo [martasantanamartin@gmail.com](mailto:martasantanamartin@gmail.com)

---

*\* Indica que la pregunta es obligatoria*

1. Doy mi consentimiento para participar en este estudio: \*

*Marca solo un óvalo.*

☐ Sí

☐ No

Hospital

2. Indique el hospital público en el que trabaja \*

*Marca solo un óvalo.*

☐ Complejo Hospitalario Universitario Insular-Materno Infantil de Canarias (CHUIMI)

☐ Hospital Universitario de Gran Canaria Doctor Negrín (HUGCDN)

CHUIMI

3. Indique la UCI en la que trabaja \*

*Marca solo un óvalo.*

☐ UCI de adultos (Hospital Insular)

☐ UCI pediátrica (Hospital Materno Infantil)

HUGCDN

4. Indique la UCI en la que trabaja \*

*Marca solo un óvalo.*

☐ UCI de Cardiología

☐ UCI de Neurotrauma

☐ UCI de Respiratorio

☐ UCI Polivalente

Variables Sociodemográficas y Laborales

## 5. Género \*

*Marca solo un óvalo.*

- ☐ Mujer
- ☐ Hombre
- ☐ No me identifico con ningún género
- ☐ Otro

## 6. Edad (años) \*

---

## 7. Indique cuál de estas situaciones describe mejor su situación de vida actual \*

*Marca solo un óvalo.*

- ☐ Vivo con mi pareja y mis hijos
- ☐ Vivo con mi pareja y sin hijos
- ☐ Vivo sola/o
- ☐ Vivo con mis padres u otros familiares

## 8. Percepción de su estado de salud \*

*Marca solo un óvalo.*

- ☐ Bueno
- ☐ Normal
- ☐ Malo

## 9. Tiempo trabajado como enfermera \*

*Marca solo un óvalo.*

- ☐ Menos de 1 año
- ☐ De 1 a 5 años
- ☐ De 5 a 10 años
- ☐ De 10 a 15 años
- ☐ Más de 15 años

## 10. Tiempo trabajado como enfermera en UCI \*

*Marca solo un óvalo.*

- ☐ Menos de 1 año
- ☐ De 1 a 5 años
- ☐ De 5 a 10 años
- ☐ De 10 a 15 años
- ☐ Más de 15 años

## 11. Turno de trabajo \*

*Marca solo un óvalo.*

- ☐ Rotatorio
- ☐ Fijo de mañanas
- ☐ Mañanas y tardes

## 12. Contrato de trabajo \*

*Marca solo un óvalo.*

- ☐ Eventual
- ☐ Interino
- ☐ Fijo

Cuestionario de Satisfacción Laboral de Font Roja

Puntúe las siguientes cuestiones en función de su situación personal.

13. 1) Mi actual trabajo en el centro/hospital es el mismo todos los días, no varía nunca.

1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Muy de acuerdo

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

---

Tota ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Muy de acuerdo

14. 2) Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el centro/hospital. \*

1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Muy de acuerdo

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

---

Tota ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Muy de acuerdo

15. 3) Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado.

1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Muy de acuerdo

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

---

Tota ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Muy de acuerdo

16. 4) Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera de mi centro pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo. \*

1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Muy de acuerdo

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

---

Tota ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Muy de acuerdo

17. 5) Muy pocas veces me he visto obligado a emplear “a tope” toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo. \*

1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Muy de acuerdo

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

---

Tota ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Muy de acuerdo

18. 6) Muy pocas veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo, o mi salud, o mis horas de sueño. \*

1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Muy de acuerdo

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

---

Tota ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Muy de acuerdo

19. **7) En mi trabajo me encuentro muy satisfecho. \***

1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Muy de acuerdo

*Marca solo un óvalo.*

|      |                       |                       |                       |                       |                       |                |
|------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------|
|      | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |                |
| Tota | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Muy de acuerdo |

20. **8) Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional, tengo poca independencia. \***

1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Muy de acuerdo

*Marca solo un óvalo.*

|      |                       |                       |                       |                       |                       |                |
|------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------|
|      | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |                |
| Tota | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Muy de acuerdo |

21. **9) Tengo pocas oportunidades para hacer cosas nuevas. \***

1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Muy de acuerdo

*Marca solo un óvalo.*

|      |                       |                       |                       |                       |                       |                |
|------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------|
|      | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |                |
| Tota | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Muy de acuerdo |

22. **10) Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo. \***

1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Muy de acuerdo

*Marca solo un óvalo.*

|      |                       |                       |                       |                       |                       |                |
|------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------|
|      | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |                |
| Tota | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Muy de acuerdo |

23. **11) Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena. \***

1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Muy de acuerdo

*Marca solo un óvalo.*

|      |                       |                       |                       |                       |                       |                |
|------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------|
|      | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |                |
| Tota | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Muy de acuerdo |

24. **12) Tengo muchas posibilidades de promoción profesional. \***

1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Muy de acuerdo

*Marca solo un óvalo.*

|      |                       |                       |                       |                       |                       |                |
|------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------|
|      | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |                |
| Tota | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Muy de acuerdo |

25. **13) La relación con mi jefe, jefes es muy cordial. \***

1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Muy de acuerdo

*Marca solo un óvalo.*

|      |                       |                       |                       |                       |                       |                |
|------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------|
|      | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |                |
| Tota | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Muy de acuerdo |

26. **14) Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales. \***

1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Muy de acuerdo

*Marca solo un óvalo.*

|      |                       |                       |                       |                       |                       |                |
|------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------|
|      | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |                |
| Tota | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Muy de acuerdo |

27. **15) El sueldo que percibo es muy adecuado. \***

1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Muy de acuerdo

*Marca solo un óvalo.*

|      |                       |                       |                       |                       |                       |                |
|------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------|
|      | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |                |
| Tota | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Muy de acuerdo |

28. 16) Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde \*  
por mi capacidad y preparación.

1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Muy de acuerdo

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

---

Tota ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Muy de acuerdo

29. 17) Generalmente, el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante. \*

1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Muy de acuerdo

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

---

Tota ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Muy de acuerdo

30. 18) Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo. \*

1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Muy de acuerdo

Marca solo un óvalo.

1    2    3    4    5

---

Tota ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Muy de acuerdo

31. **19) Estoy seguro de conocer lo que se espera de mí en el trabajo, por parte de mis jefes.** \*

1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Muy de acuerdo

*Marca solo un óvalo.*

|      |                       |                       |                       |                       |                       |
|------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
|      | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |
| Tota | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
|      |                       |                       |                       |                       | Muy de acuerdo        |

32. **20) Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer.** \*

1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Muy de acuerdo

*Marca solo un óvalo.*

|      |                       |                       |                       |                       |                       |
|------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
|      | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |
| Tota | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
|      |                       |                       |                       |                       | Muy de acuerdo        |

33. **21) Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar.** \*

1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Muy de acuerdo

*Marca solo un óvalo.*

|      |                       |                       |                       |                       |                       |
|------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
|      | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |
| Tota | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
|      |                       |                       |                       |                       | Muy de acuerdo        |

34. **22) Con frecuencia, tengo la sensación de no estar capacitado para mi trabajo. \***

1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Muy de acuerdo

*Marca solo un óvalo.*

|      |                       |                       |                       |                       |                       |                |
|------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------|
|      | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |                |
| Tota | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Muy de acuerdo |

35. **23) Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable. \***

1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Muy de acuerdo

*Marca solo un óvalo.*

|      |                       |                       |                       |                       |                       |                |
|------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------|
|      | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |                |
| Tota | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Muy de acuerdo |

36. **24) Con frecuencia, la competitividad o el estar a la altura de los demás en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión. \***

1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Muy de acuerdo

*Marca solo un óvalo.*

|      |                       |                       |                       |                       |                       |                |
|------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------|
|      | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |                |
| Tota | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Muy de acuerdo |

37. **25) En general, la relación con los pacientes me resulta gratificante. \***

1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Muy de acuerdo

*Marca solo un óvalo.*

|      |                       |                       |                       |                       |                       |                |
|------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------|
|      | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |                |
| Tota | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Muy de acuerdo |

38. **26) Normalmente, si alguien tiene un rato libre y hay un compañero trabajando, suele echarle una mano. \***

1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Muy de acuerdo

*Marca solo un óvalo.*

|      |                       |                       |                       |                       |                       |                |
|------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------|
|      | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |                |
| Tota | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Muy de acuerdo |

39. **27) En general, se siente un ambiente tenso entre los diferentes grupos profesionales: médicos, enfermeras, administrativos, celadores, etc. \***

1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Muy de acuerdo

*Marca solo un óvalo.*

|      |                       |                       |                       |                       |                       |                |
|------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------|
|      | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |                |
| Tota | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Muy de acuerdo |

**Intención de abandono**

Para finalizar ya este cuestionario, le vuelvo a recordar que es totalmente anónimo y para fines académicos, por lo que le agradecería su sinceridad.

40. **¿Considera activamente dejar su trabajo actual en UCI? \***

*Marca solo un óvalo.*

- ☐ No
- ☐ Sí, tengo planeado marcharme en los próximos seis meses
- ☐ Sí, tengo planeado marcharme, pero no sé exactamente cuándo

¡Muchas gracias!

Agradecemos encarecidamente su colaboración en este estudio, pues nos ayudará a conocer la realidad actual de las unidades de cuidados intensivos de Gran Canaria.

---

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

9.2 Anexo 2: Certificado del CEIM



De: Comité de Ética de la Investigación. CEI. Comité de Ética de la Investigación con medicamentos. CEIm.  
Comisión de TFG. Dr. Vicente Olmo Quintana  
A: Dirección Gerencia. D. Jose J. Blanco López

Asunto: Trabajo Fin de Grado (TFG)

En calidad de miembro de la Comisión del CEI/CEIm y habiendo realizado la evaluación del siguiente proyecto presentado:

**Título:** "Factores asociados a la intención de abandono del trabajo en el personal de enfermería de cuidados intensivos."

**Código CEI/CEIm:** 2023-469-1

**Alumno:** MARTA SANTANA MARTÍN

| Investigador Principal/Tutor | Centro                                                       | Grado      | Departamento       |
|------------------------------|--------------------------------------------------------------|------------|--------------------|
| MARTA SANTANA MARTÍN         | UNIVERSIDAD FERNANDO PESSOA-CANARIAS                         | ENFERMERÍA |                    |
| JOSE MANUEL LOPEZ ALVAREZ    | Complejo Hospitalario Universitario Insular Materno Infantil |            | Medicina Intensiva |

Considero que reúne los requisitos necesarios para poder ser realizado en este Centro.

Firma la Comisión de TFG  
Dr. Vicente Olmo Quintana

Firma Dirección Gerencia  
D. José J. Blanco López

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:

JOSE JAVIER BLANCO LOPEZ - DIRECTOR GERENTE  
VICENTE OLMO QUINTANA - FARMACEUTICO DE ATENCION PRIMARIA

Fecha: 10/01/2024 - 19:08:14  
Fecha: 10/01/2024 - 15:16:33

En la dirección [https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica\\_doc?codigo\\_nde=](https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde=) puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:  
0gFtCMs3JbLKLwFVlnVW-BnZL9HRZWclz



El presente documento ha sido descargado el 11/01/2024 - 10:14:16

### 9.3 Anexo 3: Aprobación de la comisión de TFT de la UFPC



#### COMISIÓN DE TRABAJOS DE FIN DE TÍTULO

#### SOLICITUD DE ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN PREGRADO/POSTGRADO

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                              |                                                                                                                                                         |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Datos del trabajo:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                              |                                                                                                                                                         |
| <b>Título:</b> Factores asociados a la intención de abandono del trabajo en el personal de enfermería de cuidados intensivos.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                              |                                                                                                                                                         |
| <b>Motivo:</b> Estudiar la intención de abandonar el trabajo entre el personal de enfermería de UCI.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                              |                                                                                                                                                         |
| <b>Justificación y objetivos:</b> Difundir Cuestionario de Satisfacción Laboral de Font Roja y la pregunta sobre su intención de abandono entre el personal de enfermería de la UCI de adultos y la UCI pediátrica del CHUIMI.                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                              |                                                                                                                                                         |
| <b>Datos del alumno/a</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                              |                                                                                                                                                         |
| <b>Apellidos y Nombre:</b> Santana Martín, Marta                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                              |                                                                                                                                                         |
| <b>NIF/NIE:</b> 44748170Z                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <b>Nº Tfno.:</b> 616675966                                                                                                   |                                                                                                                                                         |
| <b>E-mail:</b> martasantanamartin@gmail.com                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                              |                                                                                                                                                         |
| <b>Grado/Máster:</b> Grado en Enfermería                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                              |                                                                                                                                                         |
| <b>Datos del Tutor/a:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                              |                                                                                                                                                         |
| <b>Apellidos y Nombre:</b> LÓPEZ ÁLVAREZ, JOSÉ MANUEL                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                              |                                                                                                                                                         |
| <b>NIF/NIE:</b> 24210551S                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                              |                                                                                                                                                         |
| <b>E-mail:</b> jmlopez@ufpcanarias.es                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                              |                                                                                                                                                         |
| <b>Departamento:</b> Ciencias de la Salud                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                              |                                                                                                                                                         |
| <b>Solicitud y Compromiso:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                              |                                                                                                                                                         |
| Solicito autorización a la Comisión de Trabajos de Fin de Título con el fin de recoger datos para el manejo observacional y/o análisis estadísticos de los mismos para la realización de un trabajo de fin de título, comprometiéndome al cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 14/86 General de Sanidad y Ley Orgánica 5/92; 15/99; 41/02 y 3/2018 en lo que afecta a la confidencialidad, secreto y conocimiento de variables personales y otros datos. |                                                                                                                              |                                                                                                                                                         |
| Firmado por<br>SANTANA MARTIN<br>MARTA -                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Firmado por LOPEZ ALVAREZ JOSE<br>MANUEL - ***1055** el día<br>05/11/2023 con un certificado<br>emitido por AC FNMT Usuarios | MOLINA<br>RODRIGUEZ<br>YAIZA -<br>78573437D<br><br>Firmado digitalmente<br>por MOLINA RODRIGUEZ<br>YAIZA - 78573437D<br>Fecha: 2024.02.05<br>15:57:05 Z |
| <b>Fdo. alumno/a</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <b>VºBº Tutor/a</b>                                                                                                          | <b>VºBº Comisión TFT</b>                                                                                                                                |

