

## **“Satisfacción Laboral y Relaciones Interpersonales según factores laborales de Instrumentadores Quirúrgicos del Hospital Italiano de Córdoba”**

**Autoras:** Espiño, Fernanda Daniela

Licenciada en Instrumentación Quirúrgica - Docente del Instituto Superior Cruz Roja Argentina - Filial Córdoba - Córdoba, Argentina

Correo electrónico: fespino@institutocruzrojacordoba.edu.ar

ORCID: 0009-0004-8898-9825

Soriano, Natalia Noelia

Licenciada en Instrumentación Quirúrgica - Docente del Instituto Superior Cruz Roja Argentina - Filial Córdoba – Instrumentadora Quirúrgica en Hospital Italiano de Córdoba, Argentina.

Correo electrónico: nsoriano@institutocruzrojacordoba.edu.ar

ORCID: 0009-0009-1528-1849

**Filiación:** Instituto Superior Cruz Roja Argentina – Filial Córdoba.

### **Resumen**

El personal del área quirúrgica, como parte de los servicios de salud, define su objeto de trabajo a través de una continuidad de capacitaciones permanente para lograr acciones que conlleven a la obtención de una buena satisfacción laboral diaria, además de relaciones interpersonales haciendo frente a los factores que afectan el bienestar y la salud laboral.

Como Instrumentadores Quirúrgicos, dentro del ejercicio profesional, cotidianamente nos enfrentamos con diversos factores de riesgo que pueden afectar negativamente la calidad y las acciones de los servicios que prestamos, dando así una lectura de la demanda que implica que la atención prestada por el personal a cargo del servicio sea fragmentada, dificultosa, riesgosa y poco gratificante, tanto para el personal como para el paciente. Este artículo determina la relación existente entre la satisfacción laboral y las relaciones interpersonales, según los factores laborales que

afectan a los Instrumentadores Quirúrgicos. Mediante una investigación cuantitativa de corte transversal y descriptiva, se encuestó a 32 instrumentadores, en actividad, de un Hospital Privado de la ciudad de Córdoba, Argentina. Los resultados revelan que el 50% de los encuestados se encuentran con poca o baja satisfacción laboral, lo cual afecta sus relaciones interpersonales tanto con sus pares, como así también con la jefatura del área quirúrgica, evidenciando factores que intervienen en el rendimiento profesional de los mismos, tales como la sobrecarga laboral, la falta de insumos, la falta de comunicación, la mala remuneración, entre otros. Se concluye que existe una analogía negativa con un alto porcentaje de poca satisfacción laboral generando en ciertas ocasiones desgaste en el profesional de salud. Se sugiere trabajar con nuevas estrategias que permitan fortalecer los lazos perdidos entre los profesionales respetando las necesidades de los mismos y así resguardar la seguridad del paciente.

**Palabras claves :** Satisfacción laboral, relaciones interpersonales, factores laborales, edad, antigüedad, sobrecarga laboral, falta de recurso humano.

#### **Abstract**

Surgical staff, as part of the healthcare services, define their work objective through ongoing training to achieve actions that lead to high daily job satisfaction and interpersonal relationships, addressing factors that affect well-being and occupational health.

As surgical scrub technicians, within our professional practice, we daily face various risk factors that can negatively affect the quality and performance of the services we provide. This provides an understanding of the demand that results in fragmented, difficult, risky, and unrewarding care provided by surgical scrub technicians, both for staff and patients. This article determines the relationship between job satisfaction and interpersonal relationships, based on the occupational factors that affect surgical scrub technicians. Through a cross-sectional, descriptive, quantitative research, 32 active scrub technicians from a private hospital in Córdoba, Argentina, were surveyed. The results reveal that 50% of those surveyed report low job satisfaction, which affects their interpersonal relationships with their peers as well as with the surgical department leadership. This highlights factors that impact their professional performance, such as work overload, lack of supplies,

poor communication, and poor pay, among others. It is concluded that a high percentage of low job satisfaction is associated with a negative impact, which can sometimes lead to burnout among healthcare professionals. It is suggested that new strategies be developed to strengthen the lost bonds between professionals while respecting their needs and thus ensuring patient safety.

**Keywords:** Job satisfaction, interpersonal relationships, work factors, age, seniority, work overload, lack of human resources.

## **Introducción**

El trabajo, a lo largo de la historia, ha constituido un área vital del ser humano. Como trabajo remunerado o no, formal o informal, representa una dimensión individual para la inserción social y brinda beneficios en cuanto a ciudadanía, riquezas materiales y bienestar social, además de los personales. (Richter, 2011).

A pesar de las diferentes investigaciones realizadas en profesionales de la salud, son pocos los trabajos hallados para saber cuál es el impacto que provoca la satisfacción laboral en las relaciones interpersonales y cuales son aquellos factores que influyen en el rendimiento de los instrumentadores quirúrgicos y/o enfermeros de quirófano.

En Argentina, actualmente la falta de reconocimiento, tareas rutinarias, autoritarismo excesivo, salarios inadecuados, interconexiona directamente con el nivel de satisfacción laboral de los profesionales del sistema sanitario. La Satisfacción Laboral y las Relaciones Interpersonales en torno al trabajo, dentro de quirófano, posiblemente estén sujetas a diferentes Factores Laborales que influyen en el estado de ánimo y el desempeño del personal. El desarrollo profesional en instrumentación quirúrgica implica un aprendizaje permanente y permite desarrollar, mantener y ampliar las competencias en la práctica profesional, por lo tanto la satisfacción laboral es una evaluación global integrada por componentes cognitivos y afectivos que la persona realiza sobre su trabajo.

Así mismo es importante destacar el aspecto de las relaciones interpersonales con sus jefes y compañeros de trabajo, su ambiente físico laboral es decir, si cuenta con adecuadas condiciones en la realización de sus actividades laborales, así como

también, que tenga el conocimiento de las políticas administrativas que rigen en su institución, recibir capacitaciones continuas que ayuden a su desarrollo personal y a un buen desempeño de su trabajo diario, todo ello se refleja en su estado físico, mental y social que si es el adecuado lograremos cumplir los objetivos trazados en nuestra organización o área de trabajo. (Vilca Arias, 2020, p.28).

Como precedente en América Latina se ha estudiado poco esta realidad (Mejía et al., 2019) y en particular en Argentina existen pocos antecedentes de estudios que integren las categorías trabajo, empleo y condiciones de salud y ninguna con una muestra de hospitales públicos provinciales (Spinelli et al., 2013, p.2).

A su vez, los estudios hallados trabajan sobre poblaciones de médicos/as y enfermeros/as y poco se sabe de lo que sucede en los Instrumentadores Quirúrgicos. (UNER, 2021, p.4).

El objetivo general de esta investigación fue describir la relación entre el nivel de satisfacción laboral y las relaciones interpersonales, según factores laborales de Instrumentadores Quirúrgicos de un Hospital Privado de Córdoba, entre octubre y noviembre del 2022. En lo sucesivo se buscó determinar la influencia de las Relaciones Interpersonales en el nivel de Satisfacción Laboral, como así también describir la relación entre los Factores Laborales y el nivel de Satisfacción Laboral.

### **Metodología**

El estudio se enmarca en una investigación cuantitativa de corte transversal y descriptiva. Se emplearon encuestas anónimas, involucrando a 32 Instrumentadores Quirúrgicos en ejercicio de la profesión de planta permanente, entre octubre y noviembre del 2022.

La recolección de datos, se realizó en tiempo real, basadas en encuestas cerradas y anónimas, a través de cuestionarios tipo Likert. Los datos se almacenaron en el sistema computacional Excel, se valoraron en una tabla de resumen, utilizando índices de medidas que valoren el objeto de estudio.

Las variables analizadas incluyeron el nivel de satisfacción con la supervisión y con el ambiente físico, relación con la jefatura y con los compañeros, sobrecarga laboral y falta de personal. Además se realizaron los cruces de variables según lo

planteado en los objetivos específicos.

### **Resultados y Discusión**

En primera instancia los resultados manifiestan los factores sociodemográficos que caracterizan la población (edad, antigüedad), posterior a ello, los datos que corresponden a las variables propuestas en la investigación, por último se presentan los resultados que evidencian el análisis mediante cruce de variables.

- El 50% de los encuestados pertenecían al rango de los 20 a 29 años de edad, de los cuales el 22% ostentan de 1 a 10 años de antigüedad, el 28% de 10 a 20 años de antigüedad.
- Un 44% comprende el grupo de los 30 a 39 años, entre ellos el 38% comprende el grupo de los 10 a 20 años de antigüedad, mientras que el 6% restante pertenece a los profesionales de 20 a 30 años de antigüedad.
- El rango etario de 50 a 59 años reveló que el 6% comprende el grupo de 20 a 30 años de antigüedad.

Respecto a la variable Satisfacción laboral, los resultados demuestran que:

- El 41% de los profesionales se encuentran poco satisfechos.
- El 25% representa lo satisfecho de la población.
- Por otro lado, la experiencia negativa corresponde a un 20%.
- El 14% de la muestra encuestada sobre la Satisfacción Laboral fue positiva.

En lo referido a las relaciones interpersonales:

- El 50% revela una Relación interpersonal poco satisfecha.
- El 41% presenta una insatisfacción en cuanto a las Relaciones interpersonales tanto con la jefatura como con sus pares.
- En un rango menor del 9% la muestra encuestada manifestó una respuesta positiva, siendo llamativo el porcentaje sobre lo satisfecho el cual representa al 0%.

Con relación a los Factores Laborales se plantearon la Sobrecarga laboral y la Falta de Recurso Humano, los porcentajes son notorios:

- El 50% expresaron la insatisfacción que presentan los instrumentadores

quirúrgicos de dicha institución hospitalaria.

- El 25% manifestaron la poca satisfacción.
- El 16% y un 9% demostraron tener satisfacción y total satisfacción respectivamente; ante estos factores arriba mencionados.

La labor hospitalaria trae aparejado consigo un alto nivel de estrés laboral en muchos profesionales sanitarios, en los instrumentadores quirúrgicos este se ve reflejado ya que son responsables del bienestar de los pacientes indistintamente de su dificultad. En este marco el área quirúrgica se considera un sitio agobiante debido a cuantiosos factores y condiciones como lo son la exposición a fluidos, ruidos, radiación, el recurso humano disponible, el exceso de trabajo, entre otros.

En concordancia a la revisión bibliográfica, el personal del área quirúrgica al estar comprometidos a ciertos factores laborales como la falta de recursos humanos y la sobrecarga laboral que acarrear el manejo de conocimientos tácticos, presión y rapidez, llevan a una escasa satisfacción laboral que afecta a las relaciones interpersonales con sus pares, ya que las respuestas a estas necesidades implican un constante nivel de atención, resaltando que el principal generador de insatisfacción laboral en la práctica quirúrgica es el acrecentamiento de sus funciones en un sitio que conlleva una carga laboral pesada, horarios o turnos extensos, falta de personal, además de presión constante.

En el transcurso de la práctica profesional de los instrumentadores quirúrgicos con experiencia; el ímpetu laboral es intenso e implica solución al instante, la presencia de estos factores laborales anteriormente mencionado ha originado una inminente insatisfacción laboral, la cual ocasiona un elevado nivel de ausentismo, baja productividad, operatividad reducida, por lo tanto, producen un entorno hostil entre los pares que afecta a las relaciones interpersonales y aplican una amenaza a la seguridad del pacientes, del personal y del entorno en general. Es por ello que la satisfacción laboral es considerada como una importante problemática de salud que amerita especial interés.

## **Conclusión**

Un elevado porcentaje de profesionales en instrumentación quirúrgica alcanzó niveles moderados de satisfacción laboral y a pesar de que se observó una mayor satisfacción entre quienes trabajaron menos años, estas diferencias no fueron estadísticamente significativas. Por lo tanto, comprender otros factores relacionados con la satisfacción laboral permitirá favorecer el bienestar y retención de los profesionales en el sistema de salud.

La finalidad de esta investigación fue presentar los datos obtenidos y que los mismos sean de utilidad a la institución como aproximación a la realidad en lo que respecta a la problemática de investigación planteada, para que puedan pensar y trabajar con nuevas estrategias que permitan fortalecer los lazos perdidos entre los profesionales, por lo que recomendamos tomar en cuenta los resultados de las dimensiones analizadas a fin de encontrar una solución, respetando las necesidades de los profesionales de salud y cuidando la seguridad del paciente.

Esto pone en manifiesto una necesidad imperiosa de:

- Aplicar capacitaciones con profesionales capacitados para abordar la problemática planteada.
- Anticipar la falta de recurso humano, para evitar la sobrecarga laboral.

## Bibliografía

Ardila, I. C. G. (2012). Descripción de competencias laborales, profesionales y docentes en instrumentación quirúrgica, Bogotá DC, 2012. *Salud Areandina*, 1(1), 38-57.

<https://revia.areandina.edu.co/index.php/Nn/article/download/310/338>

Azofeifa Mora, C. A. (2014). Relación entre los predictores del estrés laboral según el nivel de actividad física, edad, género y antigüedad laboral en los funcionarios administrativos del Ministerio de Agricultura y Ganadería.

<https://repositorio.una.ac.cr/items/49ad926c-9809-4462-b86c-e9e7cd78a807>

Castillo Peralta, E. L. (2020). Relaciones Interpersonales y Satisfacción laboral en Personal de Enfermería del Área de Centro Quirúrgico de un Hospital público de Lima, 2020.

[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_8b7c4cbf34e046d9f6c7c7df9fb3ab97](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_8b7c4cbf34e046d9f6c7c7df9fb3ab97)

Contreras, M. L. C. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería vinculados a una IPS de III nivel de atención Bogotá 2013.

[https://www.academia.edu/download/55284237/contreras\\_2013.pdf](https://www.academia.edu/download/55284237/contreras_2013.pdf)

Enrique, C., Pivaral, C., Adalberto, S., & Chávez, F. (2004). Satisfacción laboral de profesionales de la salud. *Rev Med IMSS*, 42(3), 193-198.

<https://www.academia.edu/download/69671016/im043c.pdf>

Escalante Tito, C. (2017). Factores que influyen en la satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia.

[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RPCH\\_0949af837aa8d96e31be3e618c19b09a](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RPCH_0949af837aa8d96e31be3e618c19b09a)

Franco, C. M. (2021). Entorno laboral saludable y nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio polivalente del Sanatorio Concordia, Entre Ríos. Enero-Abril, ch2020.

<https://rephip.unr.edu.ar/items/54be0dd2-c62a-4644-a100-937b9ac6f504>

Tejada, B. M. E. F. (2021). *ESCUELA DE ENFERMERIA "PADRE LUIS TEZZA" UNIDAD DE POSGRADO MAESTRIA EN ENFERMERIA CON MENCIÓN EN GESTIÓN ADMINISTRATIVA* (Doctoral dissertation, UNIVERSIDAD RICARDO

PALMA).

<https://repositorio.urp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/9bd67426-20d4-46c2-8b61-4d00adcf8f46/content>

Viamontes, D. G., & García Viamontes, D. (2010). Satisfacción laboral. Una aproximación teórica. *Contribuciones a las ciencias sociales*, 1(2), 5. <https://www.academia.edu/download/108222178/dgv.pdf>

Herrera, Y. C., Betancur, J., Jiménez, N. L. S., & Martínez, A. M. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista electrónica PSYCONEX*, 9(14), 1-13. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/psyconex/article/view/328547>

Salinas-Rehbein, B., & Ortiz, M. S. (2020). Relaciones interpersonales y desenlaces en salud durante la pandemia por COVID-19. *Revista médica de Chile*, 148(10), 1533-1534.

[https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0034-98872020001001533&script=sci\\_arttext&tlng=pt](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0034-98872020001001533&script=sci_arttext&tlng=pt)

Mamani Encalada, A., Obando Zegarra, R., Uribe Malca, A. M., & Vivanco Tello, M. (2007). Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia:[revisión]. *Rev. Peru. obstet. enferm*, 50-57. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/essiqueira/lil-504403>

Mejía Solano, P. M., & Murga Luis, S. N. (2019). Sobrecarga laboral y calidad de cuidado del profesional de enfermería desde la perspectiva del usuario. [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIT\\_948cf2429b3ee2051d864a1d1e75c5f3](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIT_948cf2429b3ee2051d864a1d1e75c5f3)

Monsalve Saavedra, M. N., & Fuentes Mundaca, C. D. L. M. (2018). Calidad de vida profesional y satisfacción laboral en el profesional de Enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque, Chiclayo, 2017. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/2920>

Olaya Alarcon, Y. (2022). Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en el personal de salud asistencial y administrativo del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021.

[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_9ad43c68824f763b7bd20e9a459ef609](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_9ad43c68824f763b7bd20e9a459ef609)

Vilca Arias, R. E. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en Centro Quirúrgico Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa–2018.

[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNSA\\_56f27b66c411c2df1eecd5977f43a633](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNSA_56f27b66c411c2df1eecd5977f43a633)