

Datos del artículo

Marmo, S., & Berkman, C. (2018). Social Workers' Perceptions of Job Satisfaction, Interdisciplinary Collaboration, and Organizational Leadership. *Journal of social work in end-of-life & palliative care*, 14(1), 8–27. <https://doi.org/10.1080/15524256.2018.1437590>

[Traducción propia]

Objetivo

Examinar cómo las relaciones con los compañeros de trabajo y las percepciones de liderazgo se relacionaban con la satisfacción laboral de los trabajadores sociales de cuidados paliativos. Los objetivos específicos fueron examinar si: (1) la satisfacción en el trabajo se asoció con la colaboración interdisciplinaria o con las percepciones de los trabajadores sobre los líderes del hospicio y (2) si estas asociaciones diferían por el estatus de beneficios del hospicio. Hospicio Medicare.

Antecedentes

La satisfacción laboral de los empleados de la salud contribuye a la retención o permanencia de empleados calificados y con experiencia (Fritzsche y Parrish, 2005; Head, Washington y Myers, 2013; Kobayashi y McAllister, 2013; Miller, 2008). La alta rotación se asocia con una menor satisfacción laboral entre los trabajadores de cuidados paliativos directos y compromete la calidad de la atención para los pacientes de cuidados paliativos (Dill & Cagle, 2010; Miller, 2008), una mayor satisfacción laboral entre los trabajadores de la salud también contribuye a reducir el costo de capacitar a los nuevos empleados, mejoría en la satisfacción del paciente y mejor adherencia al tratamiento para los pacientes de cuidados paliativos (Miller, 2008; Weisman & Nathanson, 1985). La mayoría de los hospicios en los Estados Unidos están listados como con fines de lucro (Stevenson, Dalton, Grabowski y Huskamp, 2015; Thompson, Carlson y Bradley, 2012). La evidencia sugiere que existen diferencias con los hospicios sin fines de lucro con respecto a la prestación de servicios, pero se han realizado pocas investigaciones que comparen la satisfacción en el trabajo con el estado de ganancias.

Metodología

Este estudio utilizó un diseño transversal. Los datos se recopilaron con un cuestionario en línea utilizando Qualtrics (Qualtrics, Provo, UT) al que se accedió a través de un enlace en la invitación por correo electrónico enviada a los posibles encuestados. Los datos se recopilaron entre septiembre de 2015 y noviembre de 2015. La muestra de 203 trabajadores sociales de hospicio se reclutó mediante el envío de invitaciones por correo electrónico a los trabajadores sociales de hospicio identificados por los directores de hospicio en tres estados, el uso de sitios de redes sociales en línea a los que acceden los trabajadores sociales de hospicio y el muestreo de bolas de nieve.

Las medidas del estudio incluyeron experiencia profesional, características del hospicio, colaboración interdisciplinaria, percepción de liderazgo de servicio y satisfacción laboral intrínseca y extrínseca. Los criterios de inclusión fueron: (1) tener al menos 18 años de edad; (2) en la nómina del hospicio durante más de 30 días; y (3) auto identificación como trabajador social de cuidados paliativos. La identidad de los participantes del estudio fue anónima. Los participantes participaron en una rifa de tres tarjetas de regalo de \$ 40.

Perspectiva teórica

Se retomó la Teoría del Ajuste Laboral (Dawis, 2005; Farr y Ringseis, 2002), La cual, postula que la satisfacción laboral es el resultado de la evaluación subjetiva de un trabajador de la correspondencia mutua y recíproca continua de su personalidad y el entorno de trabajo. Se propone dos tipos diferentes de satisfacción laboral: intrínseca y extrínseca. La intrínseca incluye reconocimiento, sentimientos de logro, responsabilidad, percepción de valor, percepciones de valores compartidos con compañeros de trabajo y líderes. La satisfacción laboral extrínseca incluye seguridad laboral, salario, condiciones laborales y relaciones laborales. La satisfacción laboral es positiva correlacionados con la productividad, la comunicación y la cooperación con compañeros de trabajo y líderes, la fortaleza y estabilidad de la organización, y la satisfacción con la vida y otros indicadores de bienestar fuera del lugar de trabajo.

El enfoque interdisciplinario de la atención al paciente es un componente esencial de la atención eficaz al final de la vida. Debido a la complejidad del cuidado de pacientes terminales y sus cuidadores, el cuidado de hospicio efectivo depende de incorporar la perspectiva única de cada disciplina en una relación colaborativa y profesional (Kobayashi & McAllister, 2013) (p.9-10).

Principales resultados y conclusiones

Los datos sociodemográficos arrojaron que un 92% son mujeres, 87% blancas, 7% con maestría, 86% asalariadas, el 70% en hospicios sin fines de lucro, aunque el estudio señala que, en EUA, son más los privados, con un promedio de 3 años de experiencia laboral.

Las mayores insatisfacciones laborales de las trabajadoras sociales tuvieron asociación con todos los aspectos extrínsecos, sin embargo, y aunque la mayoría estimó valiosa su participación en los equipos interdisciplinarios, manifestaron sentirse desvalorizados, y haber establecido menores niveles de intercomunicación con otros profesionales.

El presente estudio encontró que "brindar servicio a los demás", que refleja el altruismo, fue el ítem de satisfacción laboral mejor clasificado. Para futuras investigaciones sería importante indagar en qué medida las organizaciones que prestan servicios de cuidado paliativo comparten los valores de altruismo y cuidado con la profesión de Trabajo Social.

Dado que los trabajadores de hospicio están lidiando con pérdidas y transiciones en la vida con los pacientes y las familias a quienes sirven, la percepción del director del hospicio como un líder servidor se correlacionó positivamente con la satisfacción laboral (p-15-23).