

Factores asociados al Índice de Capacidad para el Trabajo en personal del Equipo de Enfermería de un Hospital Universitario

Autores: Ramos Ferre, Sergio¹; Andrade Ortega, Juan Alfonso².

Centro de Trabajo: ¹ MIR Medicina del Trabajo, Unidad de Prevención de Riesgos Laborales del Hospital Universitario de Jaén; ² FEA Medicina Física y Rehabilitación, Hospital Universitario de Jaén.

Introducción:

Actualmente, existe un aumento de los trabajadores en su última etapa de vida laboral, en especial en el sector sanitario, donde el personal de los **Equipos de Enfermería** es uno de los más expuestos a alteraciones en la **Capacidad Laboral** por encima de los **50 años**. El Índice de Capacidad para el Trabajo o **Work Ability Index (WAI)** permite valorar la respuesta a las demandas del entorno, identificando casos que puedan requerir medidas adicionales. Predice incapacidad laboral, calidad de vida tras la jubilación, mortalidad y reintegración laboral positiva.

Objetivo:

Analizar posibles **factores sociolaborales** asociados a la **Capacidad para el trabajo** en personal del Equipo de Enfermería con 50 años o más en un Hospital Universitario de Tercer Nivel.

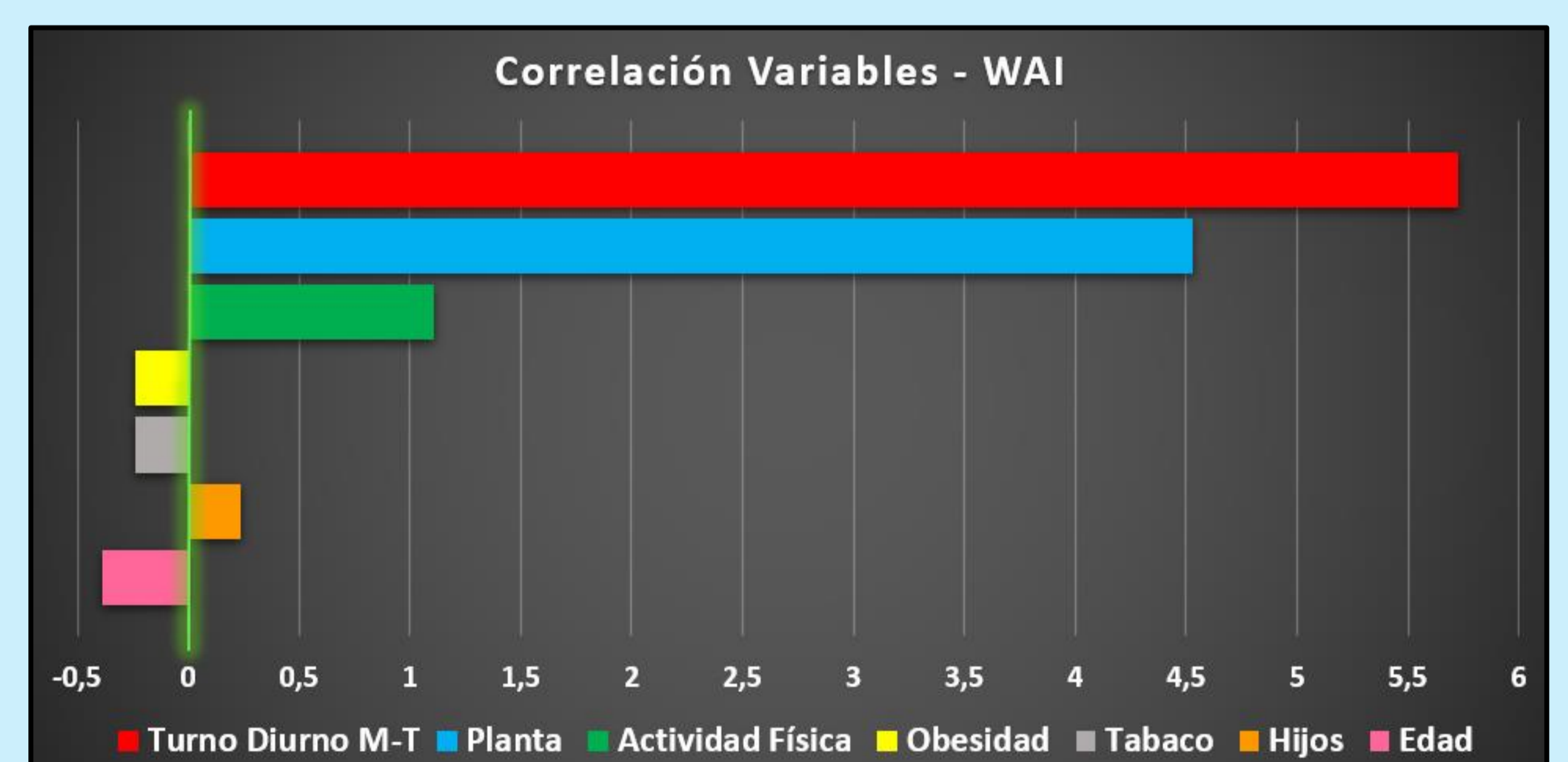
Metodología:

Estudio descriptivo transversal entre septiembre de 2022 y abril de 2023. Se recogen datos usando el **cuestionario WAI** y documento con **variables sociolaborales** de elaboración propia. Los **criterios de inclusión** fueron: personal de Enfermería y TCAE, puestos de Consultas, Planta, Urgencias y UCI, tener 50 años o más. Como **criterios de exclusión**: Incapacidad Temporal o Permanente, contrato inferior a 6 meses y estar en Adaptación de Puesto de Trabajo. La muestra final es de **72 trabajadores**.

Resultados:

➤ Análisis Multivariante: Regresión Lineal Múltiple (p valor <0,001)

- ❖ **Edad:** por cada año cumplido la Capacidad Laboral baja 0,39 unidades (p valor 0,009).
- ❖ **Actividad Física:** por cada unidad que aumenta, la Capacidad Laboral mejora 1,108 unidades (p valor 0,005).
- ❖ **Planta:** trabajar en Planta supone 4,53 unidades más de Capacidad Laboral que hacerlo en Consultas (p valor 0,014).
- ❖ **Turno Diurno Mañana-Tarde:** supone un promedio de 5,73 unidades más de Capacidad Laboral que el Turno fijo de Mañanas (p valor 0,017).
- ❖ La **Obesidad** se asocia con una pérdida de Capacidad Laboral de 0,237 unidades (p valor 0,04).
- ❖ **Fumar** implica 0,240 unidades menos de Capacidad Laboral (p valor 0,04).
- ❖ Tener **Hijos** se asocia con 0,33 unidades más de Capacidad Laboral (p valor 0,04).
- ❖ El **resto de variables** no muestran asociaciones significativas.



Conclusiones:

- ✓ La **Capacidad Laboral** es significativamente mejor a menor **Edad**, más **Actividad Física**, trabajo en **Planta** y **Turnos diurnos Mañana-Tarde**.
- ✓ La **Categoría Profesional** no se asocia a variaciones en la capacidad laboral relevantes.
- ✓ Se debe reforzar la Vigilancia de la Salud en el personal de **Enfermería y TCAE** con **50 años o más**, especialmente en el área de Consultas, Turno Fijo de Mañanas, bajos niveles de Actividad Física y mayor Edad.

Bibliografía:

Mateo-Rodríguez I, Knox E, Oliver-Hernández C, Daponte-Codina A. Mediatl Occupational Risk Factors Pertaining to Work Ability According to Age, Gender and Professional Job Type. Int J Environ Res Public Health. 2021 Apr; 18(3): 877.