



ORIGINAL

Calidad de vida profesional en trabajadores del área de atención primaria de Toledo



A. Villarín Castro^{a,*}, T. Méndez García^a, M.S. Zuzuárregui Gironés^a,
S. Sánchez Serrano^b y R. Conejo Ocaña^b

^a Gerencia de Atención Primaria de Toledo, Toledo, España

^b Dirección General de Recursos Humanos del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha, Toledo, España

Recibido el 25 de septiembre de 2014; aceptado el 24 de noviembre de 2014
Disponible en Internet el 19 de enero de 2015

PALABRAS CLAVE

Satisfacción en el trabajo;
Atención primaria de salud;
Gestión en salud

Resumen

Objetivo: Conocer la calidad de vida profesional de los trabajadores del área sanitaria de Toledo y analizar sus componentes.

Material y métodos: Estudio descriptivo transversal realizado entre los profesionales de atención primaria del área sanitaria de Toledo, mediante encuesta anónima autocumplimentada *online*. Variables principales: edad, sexo, centro de salud, categoría profesional, antigüedad en el puesto de trabajo, desempeño en tareas directivas, pertenencia a comisiones de trabajo, situación laboral y cuestionario de calidad de vida profesional CVP-35.

Resultados: Se obtuvieron 430 respuestas (45,3%). Un 68,4% fueron mujeres. Edad media $47,7 \pm 8,6$ años, experiencia profesional media $21,5 \pm 9,7$. Los resultados del CVP-35 fueron: apoyo directivo $4,8 \pm 1,5$; carga de trabajo $6,2 \pm 1,3$; motivación intrínseca $7,9 \pm 1,1$; desconexión tras la jornada laboral $6,3 \pm 2,6$; calidad de vida laboral global $5,2 \pm 2,1$. Se encontraron diferencias por sexo en percepción de apoyo directivo ($4,5 \pm 1,5$ en varones vs. $4,9 \pm 1,5$ en mujeres; $p=0,031$) y calidad de vida laboral global ($4,9 \pm 2,0$ vs. $5,3 \pm 2,1$; $p=0,044$). Por categoría profesional se hallaron diferencias en la percepción global de la carga de trabajo ($6,4 \pm 1,1$ en facultativos, $6,3 \pm 1,3$ en enfermería, $5,9 \pm 1,6$ en no sanitarios y $5,3 \pm 1,2$ en unidades de apoyo; $p < 0,001$). Se registraron diferencias por tipo de contrato en motivación intrínseca (propietarios $7,8 \pm 1,1$, interinos $8,3 \pm 1,1$ y eventuales $8,2 \pm 1,1$; $p=0,002$).

Conclusiones: La calidad de vida profesional entre los trabajadores del área sanitaria de Toledo es similar a la de otras áreas sanitarias nacionales, aun en una situación de crisis económica. La motivación intrínseca de los profesionales es muy alta, contrastando con la alta percepción de carga de trabajo y la baja percepción de apoyo directivo que manifiestan.

© 2014 SECA. Publicado por Elsevier España, S.L.U. Todos los derechos reservados.

* Autor para correspondencia.

Correo electrónico: avillari@sescam.jccm.es (A. Villarín Castro).

KEYWORDS

Job satisfaction;
Primary health care;
Health management

Professional quality of life in workers of the Toledo primary care health area**Abstract**

Objective: To determine the professional quality of life in the workers of the Toledo Primary Care Health Area and to analyse its components.

Material and methods: Descriptive, cross-sectional study, performed on workers of the Toledo Primary Care Health Area with an online self-administered questionnaire. Main variables: age, sex, health centre, professional group, seniority, management experience, collaboration in working groups, employment situation, and the PQL-35 professional quality of life questionnaire.

Results: A total of 430 completed questionnaires were received (45.3%), of which 68.4% were women. The mean age was 47.7 ± 8.6 years old. Mean seniority was 21.5 ± 9.7 years. PQL-35 results were: perception of management support 4.8 ± 1.5 ; perception of workload 6.2 ± 1.3 ; intrinsic motivation 7.9 ± 1.1 ; job disconnection capacity 6.3 ± 2.6 ; and professional quality of life 5.2 ± 2.1 . Gender differences were found in perception of management support (4.5 ± 1.5 in males vs 4.9 ± 1.5 in females; $P = .031$) and professional quality of life (4.9 ± 2.0 vs 5.3 ± 2.1 ; $p = .044$). Depending on the professional group, differences were found in the perception of workload (6.4 ± 1.1 in physicians, 6.3 ± 1.3 in nurses, 5.9 ± 1.6 in non-sanitary professionals, and 5.3 ± 1.2 in support units professionals; $P < .001$). Depending on the employment situation, differences were found in the intrinsic motivation (7.8 ± 1.1 in proprietors, 8.3 ± 1.1 in temporary workers, and 8.2 ± 1.1 in substitutes; $P = .002$).

Conclusions: The professional quality of life in the workers of the Toledo Primary Care Health Area is similar to that of other Spanish Health Areas, even in a time of economic crisis. The intrinsic motivation of the professionals is very high, in contrast with their high perception of workload and their low perception of management support.

© 2014 SECA. Published by Elsevier España, S.L.U. All rights reserved.

Introducción

La mejora de la satisfacción laboral de los trabajadores y de la calidad de vida de los profesionales es un importante objetivo de las organizaciones sanitarias, por su influencia en la calidad de los servicios ofertados y en el comportamiento efectivo de los profesionales¹.

La calidad de vida profesional (CVP) se define como la percepción por parte del trabajador de un equilibrio entre las demandas de su trabajo y los recursos disponibles para afrontarlas. Las demandas, además de las cargas de trabajo, son el ambiente en que se desarrolla este, y las necesidades de formación, de participación en la toma de decisiones y de seguridad en el empleo. Los recursos para afrontarlas pueden ser psicológicos, organizacionales y de relación².

En el ámbito sanitario esta percepción de equilibrio se traduce en una mejora de la calidad de los servicios prestados³, ya que los trabajadores tienden a dar calidad al cliente en el mismo grado en que perciben que son tratados por la organización en que trabajan⁴.

El término clima laboral se adopta para englobar el ambiente y circunstancias que rodean a los profesionales de un centro, considerando este concepto como un conjunto de factores que pueden influir en la satisfacción y, por lo tanto, en la productividad⁵. El término está referido a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. El clima organizacional, si es alto y favorable, provoca satisfacción en el puesto, y disponer de personas motivadas y satisfechas con su trabajo y con la organización aumenta claramente su rendimiento y la calidad del servicio que prestan¹.

La satisfacción laboral ha sido estudiada en relación con diferentes variables, buscando relaciones entre ambas. Varios estudios han hallado correlaciones positivas y significativas entre satisfacción laboral y buen estado de ánimo general y actitudes positivas en la vida laboral y privada, salud física y psíquica (la insatisfacción laboral correlaciona de forma positiva con alteraciones psicósomáticas diversas, estrés, etc.) y conductas laborales (se han encontrado correlaciones positivas entre insatisfacción y absentismo, rotación, retrasos, etc.)⁶.

El clima organizacional o laboral es clave para el éxito de una empresa, porque condiciona las actitudes y el comportamiento de sus trabajadores. Por ello, establecer mecanismos de medición periódica del mismo y diseñar planes de acción que intenten corregir los aspectos con peores resultados, dentro de un proceso de mejora continua, se recomienda para los equipos de gestión por su capacidad de mejorar los resultados de la organización⁷.

La Dirección General de Recursos Humanos del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (SESCAM) quiere impulsar la elaboración de planes de mejora de la CVP en todas las gerencias del SESCAM, y se propone iniciar este proyecto con un pilotaje del mismo en la gerencia de atención primaria de Toledo (GAPTO).

EL objetivo de este estudio fue conocer la CVP de los profesionales de la GAPTO.

Material y métodos

Se realizó un estudio descriptivo transversal de la CVP entre todos los profesionales de la GAPTO. El cuestionario

Download English Version:

<https://daneshyari.com/en/article/1091050>

Download Persian Version:

<https://daneshyari.com/article/1091050>

[Daneshyari.com](https://daneshyari.com)