

La importancia del clima laboral en el trabajo en equipo

Gallardo Chamizo, Francisco de Asís
Cruz Vega, Jesús Manuel

INTRODUCCIÓN

Las personas son el principal motor de una organización. Se supone que el grado de calidad de los servicios sanitarios dados en un sistema sanitario está relacionado con el nivel de satisfacción de sus profesionales.

Se puede definir la satisfacción profesional como el grado de bienestar que experimenta el individuo con motivo de su trabajo. Por otra parte, la calidad de vida profesional se puede definir como el sentimiento de bienestar que se deriva del equilibrio que el individuo percibe entre las demandas o cargas de la profesión y los recursos de que dispone para afrontar estas demandas.

OBJETIVOS

Evaluar los elementos relacionados a la apreciación de la calidad de vida profesional en un área de salud. Según la búsqueda comparativa con otros profesionales del área fueron divididos en tres grupos: I) médicos y psicólogos; II) enfermeras, matronas y trabajadores sociales y III) auxiliares administrativos y celadores.

MÉTODOS

RESULTADOS

Encontramos que el grupo II refirió una percepción de la calidad de vida en el trabajo (6,47) significativamente superior al grupo III (5,23) y I (5,32).

En cuanto a la carga de trabajo, estas fueron inferiores en el grupo II (5,87) que en los grupos I (6,45) y III (6,33).

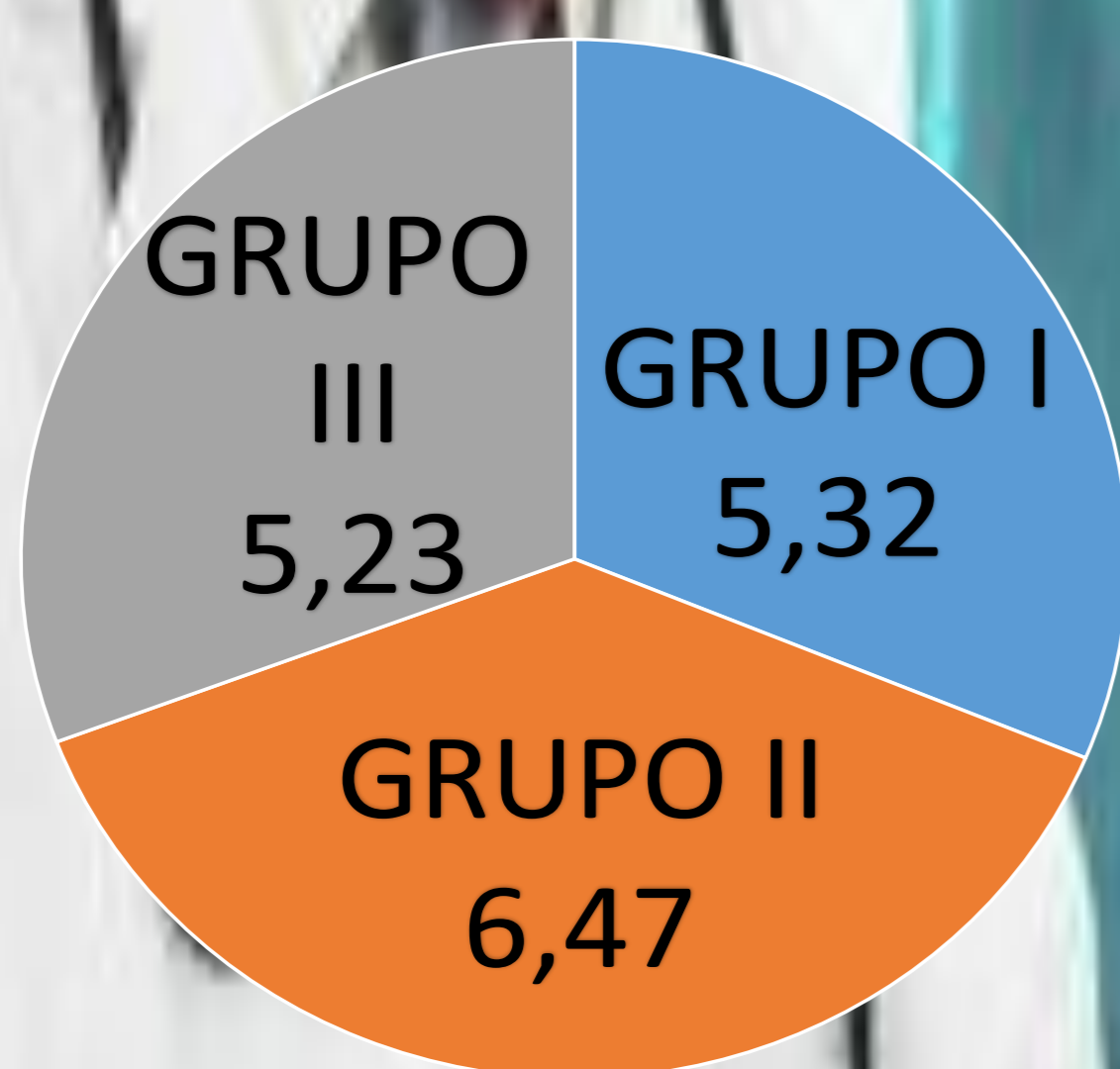
En cuanto a la satisfacción con su salario, el grupo I destaca con un 6,02 en comparación con la visión del grupo II (5,27) y III (4,26).

Sobre la autonomía en el puesto de trabajo, se observaron los siguientes valores: grupo I (7,06), grupo II (6,19) y grupo III (4,97).

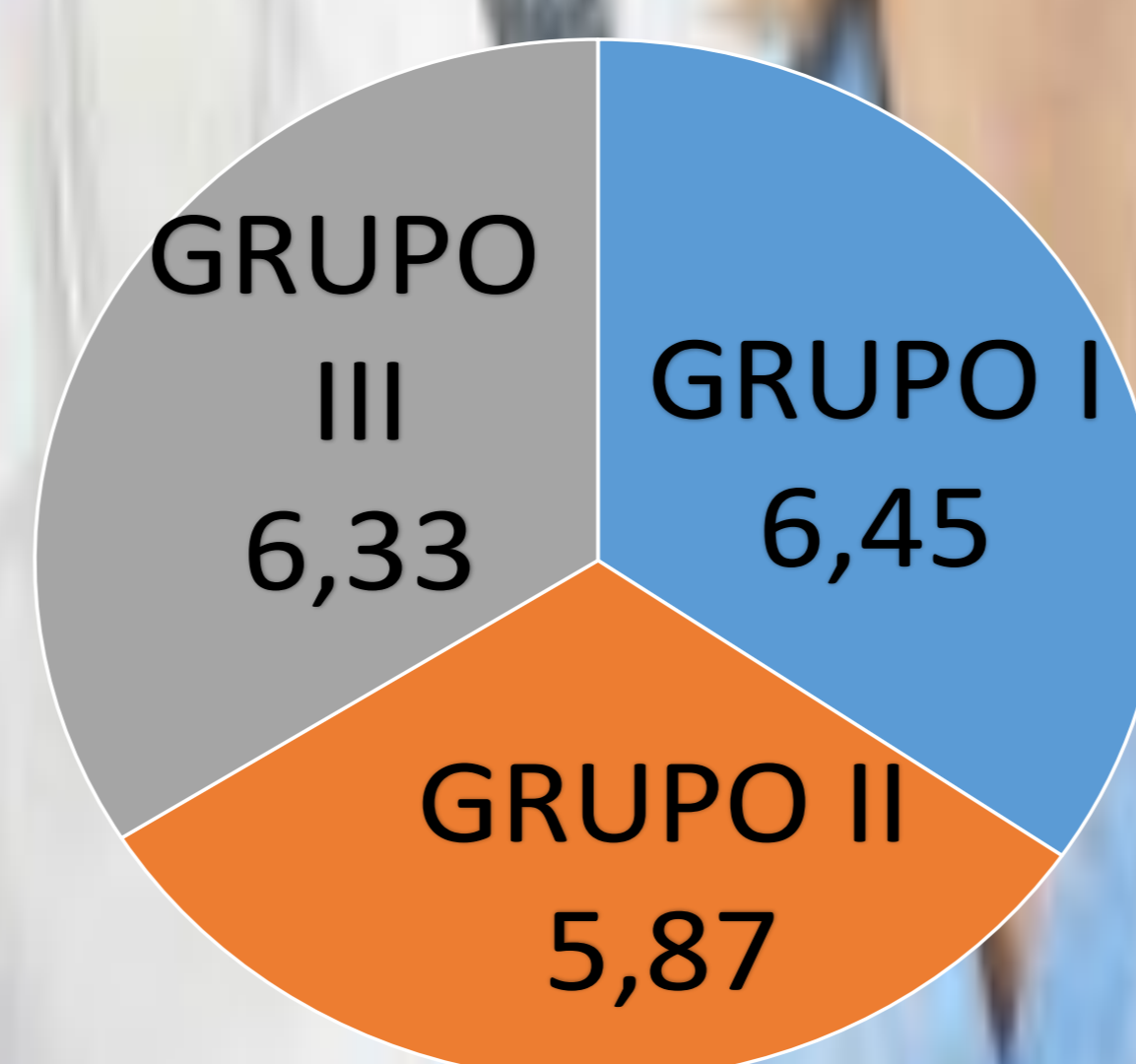
Por último, ante la pregunta acerca de las posibilidades de promoción, la mayor puntuación fue obtenida en el grupo I (6,85), frente a los grupos II (3,46) y III (2,63).

Mediante realización de un estudio transversal de encuestas anónimas se obtuvo como resultados la puntuación media de calidad de vida profesional (escala de 1 a 10) en diferentes profesionales que agrupamos en atención primaria.

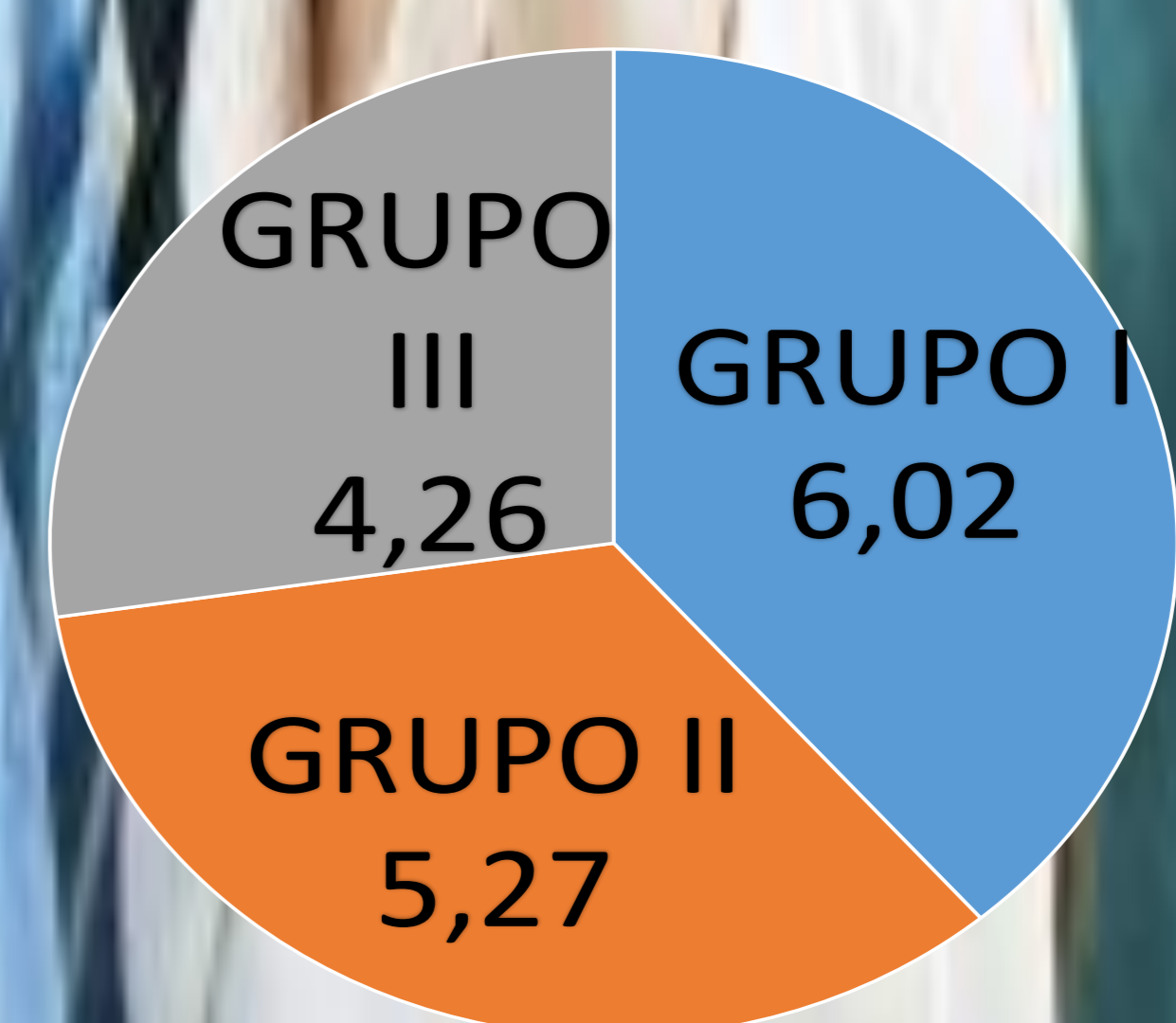
CALIDAD DE VIDA



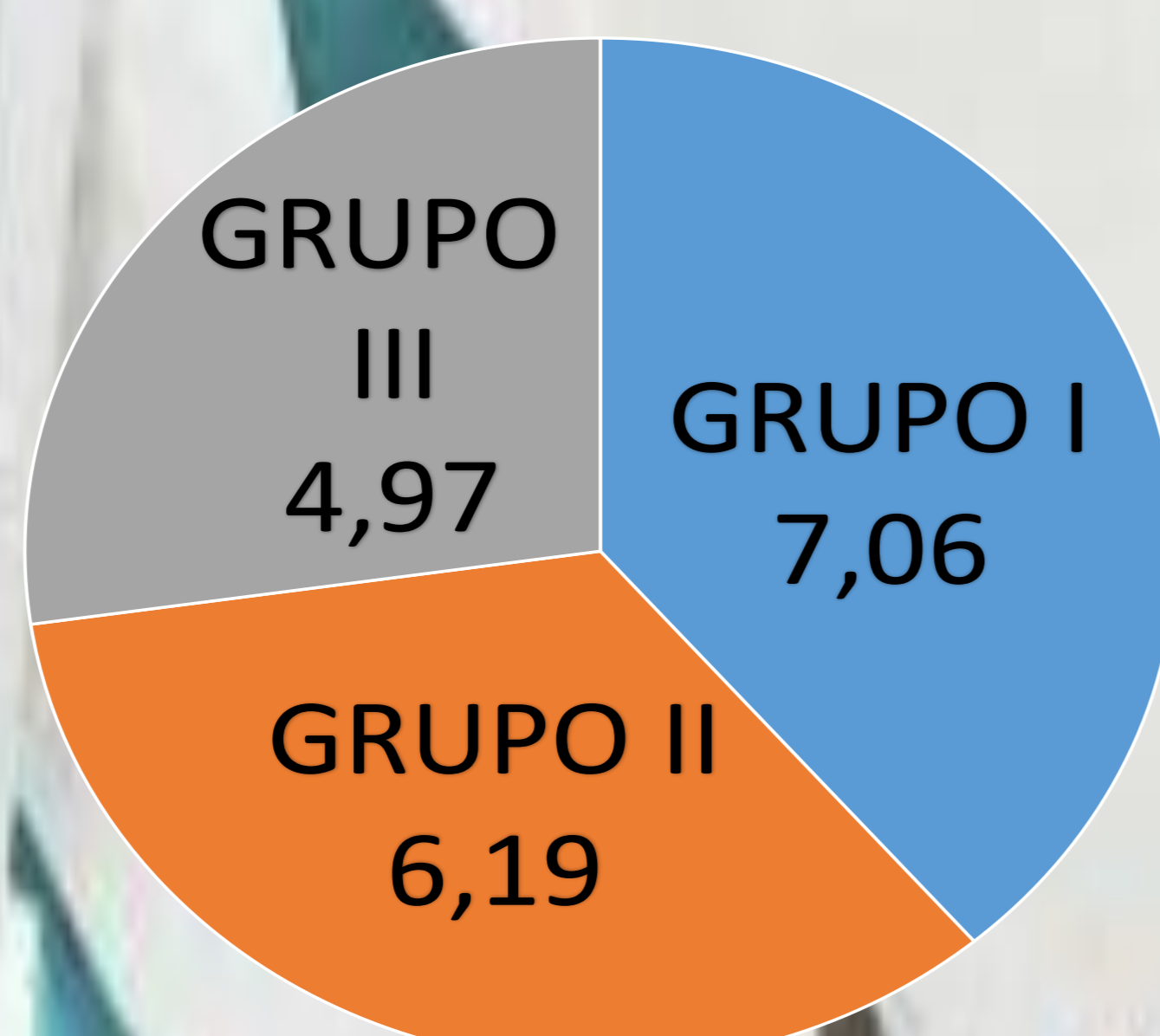
CARGA DE TRABAJO



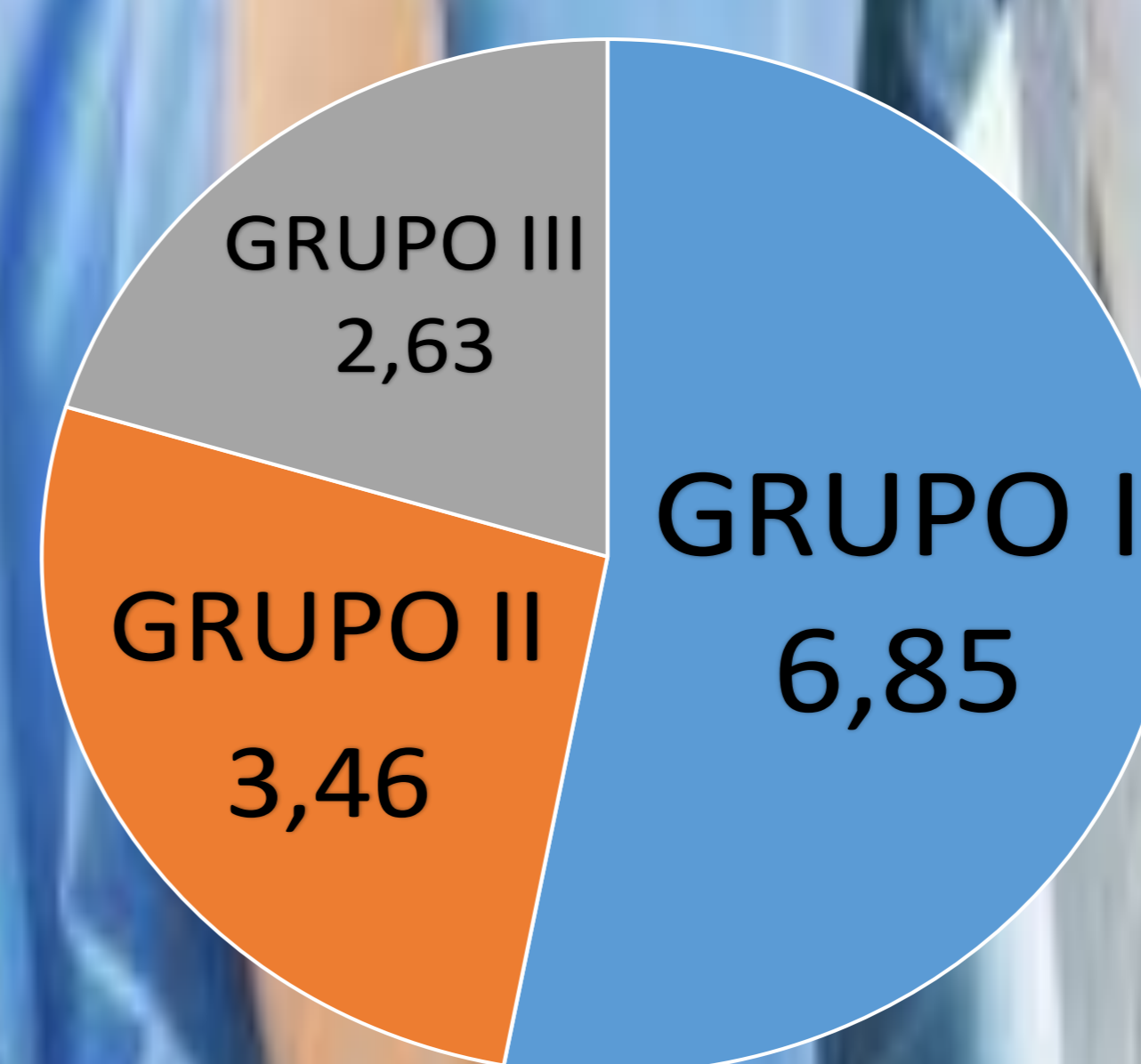
SATISFACCIÓN SALARIO



AUTONOMÍA



POSIBILIDADES DE PROMOCIONAR



CONCLUSIONES

Evidenciamos que la insatisfacción se produce por la falta de atención de factores como el salario. Habrá que considerar la diferente apreciación en cargas de responsabilidad y calidad de vida laboral de las distintas clases profesionales. Una prioridad sería estimar la depreciación de cargas de trabajo de médicos y personal no sanitario a través del aumento de recursos y soluciones organizativas.