

### Título

## EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA GESTIÓN CLÍNICA EN LA CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL

### Clasificación

06- Gestión de RRHH

**Palabras clave:** VIDA, PROFESIONAL

### Autores

OSCAR SUAREZ ALVAREZ, CARMEN DIAZ CORTE, ANA M<sup>a</sup> DIAZ SANCHEZ, REBECA SUAREZ GUTIERREZ, VALENTÍN JAVIER RODRIGUEZ MARTINEZ, ALEJANDRA FUEYO GUTIÉRREZ, PABLO MOLA CABALLERO DE RODAS, MATIAS PRIETO HERNANDEZ, IVAN RANCAÑO GARCÍA, CARLOS ADOLFO DÍAZ VÁZQUEZ,

### Entidad

SERVICIO DE SALUD DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS-SESPA

### INTRODUCCION

Durante el año 2009 se pone en marcha el Modelo Asturiano de Gestión Clínica. Se pilota en 5 centros de atención primaria y, en un segundo año, se amplía a 9 Unidades de Gestión Clínica (UGCs). La evaluación del acuerdo de gestión se lleva a cabo en tres bloques: actividad, calidad y gestión. En paralelo se realiza una evaluación de la calidad de vida de los profesionales. Por ello, el objetivo del trabajo es evaluar el impacto de la puesta en marcha del modelo de Gestión Clínica en la calidad de vida profesional mediante el cuestionario QVP-35.

### MATERIAL Y METODOS

Estudio cuasi-experimental con grupo control (GC) no equivalente: en uno de los grupos se interviene y en ambos se analiza la calidad de vida profesional con el cuestionario validado QVP-35 (36 ítems, puntuados de 1 a 10). En el grupo experimental (GE) se incluyen las 9 UGCs operativas en 2010 (168 profesionales) y en el GC 8 EAPs, centros de referencia para cada una de las UGCs (162 profesionales). Se realiza un análisis descriptivo de variables sociodemográficas y un análisis bivariante utilizando como variable independiente la pertenencia o no al GE y, como dependientes, el resto de variables del QVP-35. Se muestran los resultados más relevantes organizados en torno a tres subescalas: apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca, con medias o frecuencias. Resultados Se analizan encuestas de 330 profesionales, 49% (162) pertenecen al GC y 51% (168) al GE. El 74% (243) es personal sanitario y el 87% (273) lleva trabajando en la organización 5 años o más. Análisis bivariante (se muestran únicamente resultados con diferencias estadísticamente significativas): Subescala "apoyo directivo": el GE cree en mayor medida que la empresa trata de mejorar su calidad de vida (4,06/3,49), perciben una mejor calidad de vida relacionada con su trabajo (6,12/5,5), más información para el desarrollo de su trabajo (5,6/4,79) y mayor reconocimiento de su esfuerzo (4,96/4,32). Subescala carga de trabajo: perciben menor presión (5,72/6,49) y menos prisas y agobios (6,13/7,02). Subescala motivación intrínseca: manifiestan más ganas de ser creativos (7,17/6,65).

### CONCLUSIONES

Se detectan diferencias entre ambos grupos que podrían explicarse por la puesta en marcha del modelo. Estas diferencias se observan principalmente en "apoyo directivo", "carga de trabajo" y "motivación intrínseca". Los resultados sugieren que el modelo de gestión clínica puede favorecer una mejor



percepción de la calidad de vida de los profesionales si bien serían necesarios estudios en unidades de mayor tamaño y a medio/largo plazo.