

Autores

FLORENTINA GALINDO IGLESIAS

Centro

HOSPITAL SEVERO OCHOA. CENTRO ESPECIALIDADES LOS PEDROCHES

email

fgalindo@hsvo.insalud.es

Tipo

comunicación

Palabras clave

CLIMA LABORAL, SATISFACCIÓN, CONSULTAS EXTERNAS

Título

ANÁLISIS DE CLIMA LABORAL EN ENFERMERÍA. CONSULTAS EXTERNAS. HOSPITAL SEVERO OCHOA

Introducción

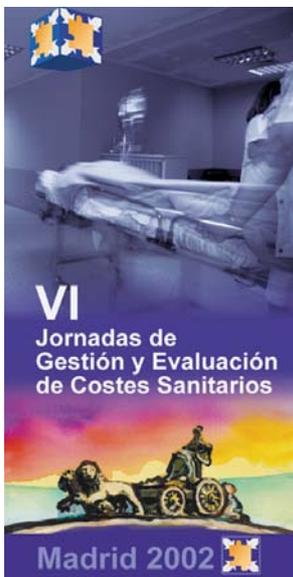
Dentro de la compleja organización hospitalaria, se desconoce prácticamente la percepción de la organización que poseen los profesionales de enfermería que realizan su labor en las consultas externas.

Existe abundante "literatura" sobre el clima laboral en diverso ámbitos, incluido el de la salud, sin embargo no se han encontrado trabajos que se ocupen del grado de satisfacción que tiene el personal de enfermería que desarrolla su actividad en las consultas externas

Material y método

Se definió clima laboral como la sensación subjetiva que se percibe de la relación entre la organización y los profesionales. Los objetivos planteados fueron:

- Conocer el grado de satisfacción y la percepción de la organización que posee el personal de enfermería de consultas externas, a través del estudio de clima laboral.



- Describir como se percibe cada una de las dimensiones definidas en el clima laboral.

Se realizó un estudio descriptivo de la percepción del clima laboral como indicador del grado de satisfacción frente a la organización.

La población objeto de estudio la forman los diplomados y los auxiliares de enfermería de las consultas externas del área IX de Madrid.

La recogida de datos se hizo a través de un cuestionario autocontestado de 35 ítems, categorizados en una escala del 1 al 5. Estos ítems conforman las once dimensiones que describen el clima laboral: contenido del trabajo, autonomía, formación, comunicación, trabajo en equipo, reconocimiento, adaptabilidad, retribución, implicación, motivación y apoyo.

El tratamiento de la información se hizo con el apoyo informático de Epiinfo 2000 y Stata 6.0.

Conclusiones

Los aspectos mejor valorados fueron la formación, la implicación / compromiso, el trabajo en equipo y la motivación.

El ámbito económico y el de comunicación son los peor valorados por todos los grupos.

Las personas con contrato temporal están más satisfechas con la formación que se les facilita que el resto, y manifiestan estar más satisfechas con la retribución percibida, sobre todo las de menos de un año de antigüedad. También parecen estar más implicados en la organización y manifiestan encontrar un mayor apoyo por parte de la misma.