

COMUNICACIONES -> Dirección de personas

Análisis organizacional del clima laboral del hospital universitario de Salamanca bajo la perspectiva del área médica.

- **AUTORES:**
Concepción Ceballos Alonso; Raquel Martínez Iglesias; Jesús Bartol Nieto; Florentino Teijeiro Bermejo; Pilar Reyes Ramírez
- **INTRODUCCIÓN:**
El término de clima laboral hace referencia al conjunto de cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen en su conducta. **OBJETIVOS:** Objetivo principal: Conocer las percepciones, (actitudes, valores, juicios) que los médicos, personal de enfermería y personal no sanitario del HUSA expresan respecto a su hospital. Objetivos específicos: Conocer qué aspectos del HUSA podrían ser mejorados, según la valoración de los médicos, y cuáles eran los que motivaban a los trabajadores del HUSA.
- **MATERIAL Y MÉTODOS:**
METODOLOGÍA:
C. ENCUESTA. C.1.Población: El tamaño de la población es de 3.567 trabajadores: 45 Jefes de Servicio, 550 Titulados Superiores, 198 Médicos Residentes. C.2. Muestra: En este estudio no se ha seleccionado muestra ya que la encuesta incluye a toda la población de estudio. La muestra final está formada por los médicos, personal de enfermería y personal no sanitario que han respondido voluntariamente al cuestionario.
RESULTADOS:
Los problemas más prioritarios para los médicos del HUSA se centran principalmente en torno al área de Recursos Humanos, especialmente en la "promoción profesional". Otro centro de interés de los problemas prioritarios, esta vez para los médicos, son los temas de Calidad Asistencial basados en el uso más adecuado de las pruebas diagnósticas. En esta misma dirección apunta la segunda medida propuesta por los médicos para mejorar el funcionamiento del hospital: Desarrollo de protocolos y guías de práctica clínica, destinadas a disminuir la variabilidad en la práctica clínica y a aumentar la calidad asistencial. Este colectivo tiene interés en mejorar la calidad y que considera que la Dirección del Centro debiera, igualmente, considerar a la calidad asistencial como uno de los objetivos fundamentales en su línea de gestión. El estamento de residentes son más sensibles a las circunstancias que conlleven una mayor calidad de su atención al paciente a través de la formación adecuada. Todos los destacan su obligación moral para con el paciente, cómo la motivación principal es curar al enfermo.
- **CONCLUSIONES:**
1/ Establecer un plan de formación interno, un plan de formación externo, y facilitar las iniciativas individuales de asistir a cursos pedidos por los trabajadores.
2/ Potenciar una política explícita de calidad.
3/ Mejorar los canales de comunicación de las diferentes Direcciones con sus correspondientes estamentos en la toma de las decisiones que les afectan.

