

El clima laboral en la UGC de Salud Mental:

resultados de encuesta a profesionales

Año 2023

El clima laboral de una empresa o unidad se relaciona con el contexto físico y humano donde desarrollan las diferentes tareas los profesionales que integran el equipo humano. Además, tiene un importante impacto en el bienestar del profesional y es de suma importancia en lo que respecta a la calidad y eficiencia de nuestras prestaciones asistenciales, docentes e investigadoras.

En este sentido, y con el fin de seguir mejorando el clima laboral de nuestra unidad, parece sensato conocer o tener un primer atisbo objetivo del mismo, del que se puedan extraer posteriores áreas de mejora.

Por ello, durante el mes de octubre de 2023 se diseñó una encuesta de satisfacción dirigida a los profesionales de la unidad de salud mental. La escala es una adaptación a nuestro medio de la Escala Gallup Q12 que tiene por objetivo medir el compromiso y que muestra parámetros adecuados de validez interna y externa según estudios de validación realizados en empresas de diferente tamaño.

La prueba consta de **13 preguntas**, cuyas respuestas oscilan en una **escala Likert de 1 a 5** puntos entre nunca (puntuación 1) y siempre (puntuación 5). Además, se recogía información sobre género y categoría profesional de los encuestados y se dejaba un apartado abierto para sugerencias. Salvo estos datos, la encuesta era confidencial y anónima.

La encuesta se difundió por correo corporativo a todos los profesionales de la UGC hasta en 3 ocasiones, donde se pedía a los profesionales que realizaran la prueba para conocer la percepción de los profesionales y poder establecer áreas de mejora.

El análisis y diseño de la encuesta es realizado por Carlos Gómez Sánchez-Lafuente. Para el análisis, se toman el valor de la satisfacción global (Pregunta 0), así como el valor global de compromiso (media ponderada de las preguntas 1 a 12), así como se realiza un análisis de cada ítem por separado. Los análisis por categoría profesional solo se realizaron si el número de profesionales era significativo (>50% de los profesionales) o había al menos 10 profesionales de dicha categoría.

Tabla 1: Resultados por pregunta (n=150)	N	Media	Distribución de frecuencias				
			1	2	3	4	5
P0 ¿Qué satisfacción te produce trabajar en la UGC de Salud Mental?	150	3,89	6	11	20	70	43
P1. Sé que es lo que se espera de mi en el trabajo	150	3,99	5	7	23	65	50
P2. Tengo el material y equipamiento que necesito para hacer mi trabajo correctamente	150	3,27	11	27	43	49	20
P3. En el trabajo, tengo la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer cada día	150	3,75	8	12	32	56	42
P4. En los últimos siete días, he recibido reconocimiento por hacer un buen trabajo	150	2,87	39	24	33	25	29
P5. Siento que mi coordinador o alguien en el trabajo se preocupa por mi como persona	150	3,63	18	15	24	41	52
P6. Alguien en mi trabajo contribuye a mi desarrollo	150	3,66	12	16	28	49	45
P7. En mi trabajo, se tiene en cuenta mi opinión y/o punto de vista	150	3,67	9	11	36	58	36
P8. La misión de mi unidad me hace sentir que mi trabajo es importante	150	3,60	14	17	30	43	46
P9. Mis compañeros de trabajo se sienten responsables de hacer un trabajo adecuado	150	3,89	5	8	29	64	44
P10. Tengo un mejor amigo/a en el trabajo	150	3,25	25	23	28	37	37
P11. En los últimos 6 meses, alguien en el trabajo ha hablado conmigo sobre mi progreso	150	3,16	28	22	30	38	32
P12. En el último año, he tenido oportunidades en el trabajo para aprender y crecer	150	3,85	9	12	25	50	54

Tabla 2: Resultados por Categoría Profesional	Media Global	Administr.	Enfermería	EESM	Residentes	Monitor ocupac.	Psicología clínica	Psiquiatría	TCAE	Terapeuta ocupac.	Trabajador Social
¿Qué satisfacción te produce trabajar en la UGC de Salud Mental del H. Regional Universitario de Málaga?	3,9	4,3	4,4	3,9	3,9	2,7	4,0	3,6	3,9	4,0	3,8
Sé que es lo que se espera de mi en el trabajo	4,0	5,0	4,3	4,1	3,8	2,3	4,2	3,9	3,9	3,7	4,0
Tengo el material y equipamiento que necesito para hacer mi trabajo correctamente	3,3	4,0	3,3	3,4	3,3	3,0	3,2	3,4	3,0	2,8	3,6
En el trabajo, tengo la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer cada día	3,7	4,8	3,8	3,8	3,4	2,3	3,9	3,6	4,0	4,0	4,2
En los últimos siete días, he recibido reconocimiento o elogio por hacer un buen trabajo	2,9	5,0	3,2	2,7	3,2	1,0	2,7	2,9	2,6	2,5	2,6
Siento que mi supervisor / coordinador o alguien en el trabajo se preocupa por mi como persona	3,6	4,8	4,1	3,3	4,1	2,0	3,3	3,8	3,6	2,7	2,6
Alguien en mi trabajo contribuye a mi desarrollo	3,7	4,5	4,1	3,5	4,5	2,3	3,6	3,6	3,3	2,5	3,8
En mi trabajo, se tiene en cuenta mi opinión y/o punto de vista	3,7	4,5	4,0	3,5	3,6	2,7	3,7	3,6	3,6	3,7	3,8
La misión de mi unidad me hace sentir que mi trabajo es importante	3,6	5,0	4,0	3,7	3,3	2,3	3,4	3,6	3,6	3,0	4,0
Mis compañeros de trabajo se sienten responsables de hacer un trabajo adecuado	3,9	4,5	3,7	3,6	4,2	3,0	4,0	3,8	4,0	4,0	3,6
Tengo un mejor amigo/a en el trabajo	3,3	4,8	3,8	2,4	3,6	4,0	2,6	3,4	3,5	2,5	2,6
En los últimos 6 meses, alguien en el trabajo ha hablado conmigo sobre mi progreso	3,2	4,0	3,6	3,2	3,8	1,0	2,9	3,2	2,4	3,0	4,0
En el último año, he tenido oportunidades en el trabajo para aprender y crecer	3,9	4,8	4,2	4,1	4,1	2,3	4,0	3,6	3,6	3,5	4,2
Clima laboral global	3,5	4,6	3,8	3,4	3,7	2,4	3,4	3,5	3,4	3,2	3,6

Nota: En rojo / verde se marcan categorías profesionales por debajo del percentil 20 o por encima del percentil 80 para cada ítem de la encuesta.

EESM: Enfermería especialista en salud mental; TCAE: Técnico/a de cuidados auxiliares de enfermería.

Datos sociodemográficos

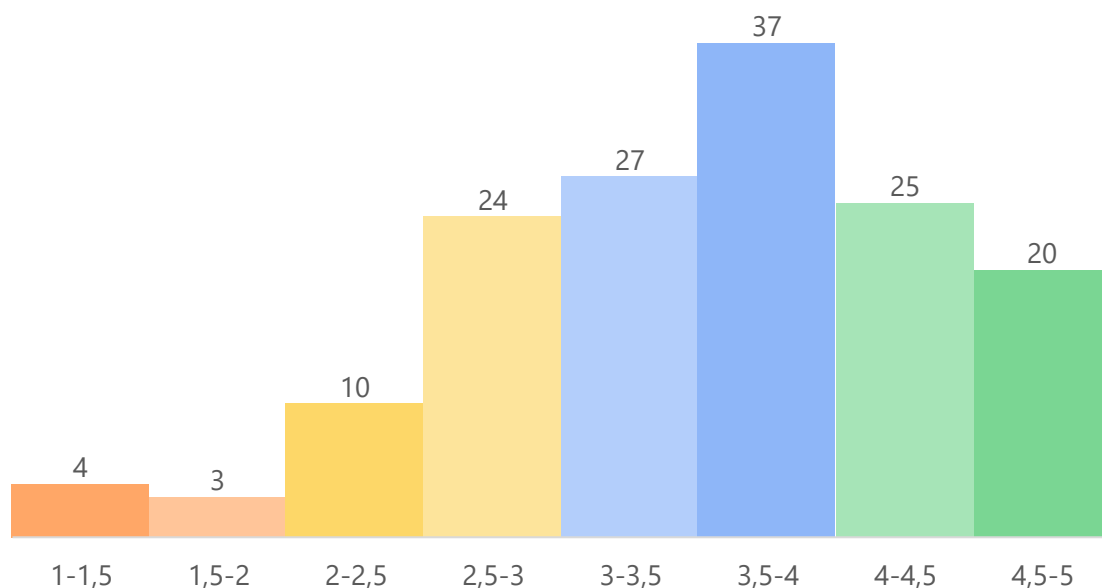
- Completaron la encuesta 150 personas, lo que equivale al 55% de los profesionales de la unidad de gestión clínica. Esto supone un aumento de 38 profesionales sobre la encuesta realizada en 2022.
- Por sexo: 103 mujeres (69%), 44 hombres (29%), 3 se identifican con otra condición sexual (2%).
- Por categoría profesional: se muestra en la Tabla 3

TABLA 3: PARTICIPACIÓN DE PROFESIONALES DE LA UNIDAD, CLASIFICADO POR CATEGORÍA PROFESIONAL

Profesión	N	% en la encuesta	% sobre plantilla
Administrativo	4	2,7%	44%
Cargo Intermedio	2	1,3%	22%
Enfermería	18	12,0%	51%
Enfermería especialista en salud mental	13	8,7%	76%
MIR/PIR/EIR	20	13,3%	50%
Monitor ocupacional	3	2,0%	38%
Psicología Clínica	20	13,3%	80%
Psiquiatría	32	21,3%	70%
TCAE	27	18,0%	39%
Terapeuta ocupacional	6	4,0%	100%
Trabajador social	5	3,3%	71%
Total	150		55%

Clima laboral global

26 personas (30,2%) presentaban un clima laboral muy elevado medido mediante una puntuación media global >4, por 34 (39,5%) que presentaban un clima laboral moderadamente elevado (puntuación entre 3 y 4). Por el contrario, 5 personas (5,8%) opinaban que el clima laboral era nefasto y 21 (24,4%) que era medio-bajo. La mediana de la muestra se ubicó en 3,66 puntos (Gráfica 1).



GRÁFICA 1: HISTOGRAMA DEL CLIMA LABORAL.

Satisfacción con la UGC

En la pregunta 0 se aborda la satisfacción que producía a los profesionales trabajar en la unidad de salud mental. La puntuación media se ubicó en 3,89 puntos, con 113 personas (75%) mostrando una satisfacción elevada o muy elevada.

Por categoría profesional, el colectivo de enfermería general, administración, psicología clínica y terapia ocupacional registraron una satisfacción media por encima de 4 puntos. Por el contrario, psiquiatría (media de 3,6), y, sobre todo, monitores ocupacionales (media de 2,7), mostraban satisfacciones significativamente inferiores al grupo global.

Fortalezas de la unidad

4 aspectos del trabajo son altamente valorados por los encuestados.

Por un lado, los profesionales de la unidad conocen qué es lo que **se espera de ellos**. Por otro lado, expresan un elevado nivel de **motivación**, teniendo la oportunidad de usar sus mejores habilidades y virtudes en el día a día. Además, también muestran un elevado nivel de **confianza** en las habilidades y la responsabilidad de los compañeros.

Por último, los profesionales destacan las buenas posibilidades que han tenido para **aprender** y crecer en el trabajo en el último año

Debilidades

Los elogios regulares ayudan a los equipos a aprender y crecer. Sin embargo, los profesionales de la UGC opinan mayoritariamente que **no se les elogia** ni reconocen su trabajo ni otros compañeros ni los supervisores y coordinadores de cada dispositivo.

Difusión a profesionales

Los resultados de esta encuesta han sido difundidos a profesionales mediante el presente informe, enviado por correo electrónico a los usuarios de la UGC y subido a la intranet propiedad de la UGC para su consulta.

Áreas de mejora

Consideramos que el clima laboral de la unidad es adecuado para la mayoría de las personas encuestadas. Sin embargo, no podemos estar orgullosos de este resultado pues el clima laboral y **la satisfacción profesional es sensiblemente inferior al año previo** por lo que consideramos que, aunque se han acometido la Jornada de puesta en común planificada el año previo y la atención individual para explicar los objetivos, estas intervenciones **no mejoran el clima laboral**. A esto se suma la posible presencia de factores contextuales que han podido empeorar el clima laboral de la unidad.

En este año, hemos realizado una nueva reflexión y se proponen para el siguiente ejercicio las siguientes áreas de mejora:

- Mantendremos la Jornada de Convivencia dada la buena recepción por parte de todas las categorías profesionales
- Iniciaremos la campaña *#RefuerzoPositivo*, donde se realizarán diversas intervenciones tanto presenciales como a través de medios de comunicación habituales de la unidad (correo corporativo, grupos de contacto en aplicaciones móviles, etc) encaminados a vincular los excelentes resultados en diversas métricas de nuestra unidad con la labor profesional de todas las categorías profesionales con la intención de mejorar la sensación de reconocimiento de los profesionales.
- Consideramos que la participación de la encuesta ha sido elevada entre los profesionales. Sin embargo, tras hacer el envío de la solicitud por correo corporativo, desde un correo corporativo de la responsable de difusión de noticias e información de la unidad (Dña. Rosalía Gómez Ríos), la participación era sensiblemente inferior al

año previo, especialmente en colectivos del grupo de enfermería y en los especialistas en formación. Por ello, se volvió a hacer difusión de esta encuesta a través de otras vías de difusión y por parte de otros profesionales aumentando la participación un 40%. Por ello, se propone crear una cuenta de correo corporativo que no haga alusión a profesional alguno, y potenciar la participación de otros compañeros para la difusión de la información relevante para la Unidad.