

---

## El clima laboral en la UGC de Salud Mental: resultados de encuesta a profesionales

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. Se trata, pues –además de nuestro bienestar-, de un tema 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 UGC SM, 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 2022 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 de Clima Organizacional (EDCO), una escala que muestra buenos parámetros de validez interna y externa según estudios de validación realizados en empresas de diferente tamaño.

La prueba consta de **40 preguntas**, cuyas respuestas oscilan en una **escala Likert de 1 a 5** puntos entre nunca (puntuación 1) y siempre (puntuación 5). En 26 de las preguntas, la respuesta siempre tenía un cariz positivo (preguntas positivas), mientras que en 20 tenía un cariz negativo (preguntas negativas) Además, de forma opcional, se preguntaba a los profesionales por el género, la categoría profesional mediante pregunta de texto libre 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 5 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 global de la escala EDCO (con puntuación que oscila entre 40 y 200 puntos) y las 8 subescalas que la componen (Relaciones interpersonales, estilo de dirección, sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad, coherencia en la dirección y valores colectivos). Por último, se hace un análisis de los 6 ítems específicos diseñados específicamente para la UGC

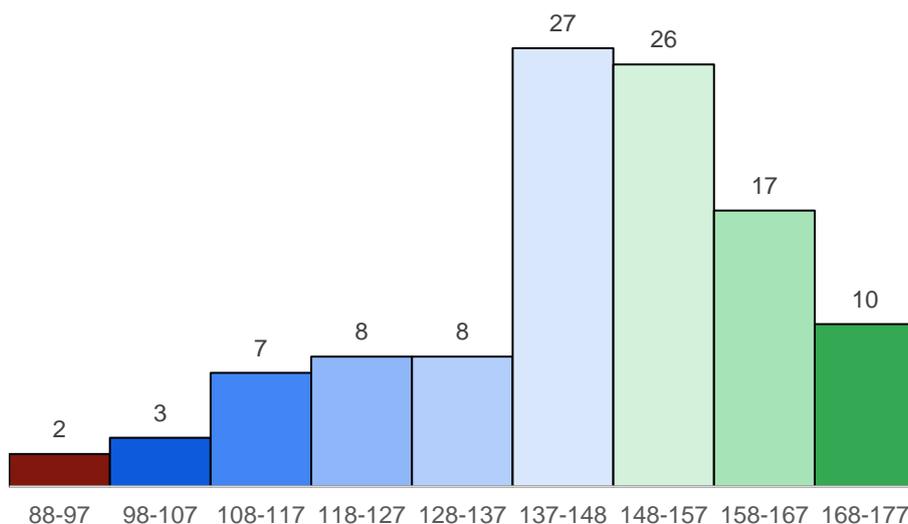
### Datos sociodemográficos

- Completaron la encuesta 112 personas, lo que equivale al 66,7% de los profesionales de la unidad de gestión clínica
- Por sexo: 68 mujeres, 28 hombres. 16 personas no responden.
- Por categoría profesional: 21 personas no responden
  - Personal de administración = 2
  - FEA Psicología Clínica = 11
  - Enfermería = 25, de los cuales 5 especificaron que eran especialistas en salud mental
  - FEA (no especificado) = 12
  - FEA Psiquiatría = 16
  - Monitor ocupacional = 1
  - TCAE = 19
  - Terapeuta ocupacional = 3
  - Trabajador social = 2

### Clima laboral global

57 personas (50,89%) presentaban un clima laboral elevado (puntuación  $\geq 148$ ) en el global de la escala EDCO, por 54 que presentaban un clima laboral medio (puntuación entre 95 y 147) y 1 que presentaba un clima laboral bajo (menos de 94 puntos).

Como se puede observar en la Gráfica 1, la mayoría de las personas se ubican en torno a 148 puntos (mediana de la muestra). EL 79% de la muestra presenta un clima laboral entre 128 y 177 puntos.



**GRÁFICA 1: HISTOGRAMA DEL CLIMA LABORAL. EN VERDE, PERSONAS QUE PRESENTAN UN CLIMA LABORAL ELEVADO, EN AZUL, LAS QUE PRESENTAN UN CLIMA LABORAL MEDIO, Y EN ROJO, LAS QUE PRESENTAN UN CLIMA LABORAL BAJO**

## **Relaciones interpersonales**

96 personas (85,7%) presentaban un clima laboral elevado, siendo esta subescala la que mejor era percibida por los profesionales. Los profesionales se sienten muy aceptados y cómodos en el equipo en el que trabajan. Sin embargo, algunos profesionales sienten que sus aportaciones y opiniones no son tenidas en cuenta.

## **Estilo de dirección**

93 personas (83%) presentaban un clima laboral elevado. En esta área la evaluación de la educación (media = 4,75) y maneras de los directivos estaba por encima de otras sensaciones. La creación de un clima de confianza (media = 3,5) y el apoyo a las decisiones del profesional (media = 3,6) eran las habilidades peor valoradas de esta subescala.

## **Retribución**

72 personas (64,3%) presentaban un clima laboral elevado. En las preguntas de este bloque ninguna área presentaba un consenso favorable con la mayoría presentando valores medios entre 3,5 y 3,7. Por el contrario, muchos participantes destacaron estar en desacuerdo con su asignación laboral frecuentemente (70% de los participantes de la encuesta)

## **Sentido de pertenencia**

95 personas (84,8%) presentaban un sentido de pertenencia elevado a la Unidad de Gestión Clínica. Los participantes se sienten orgullosos de la UGC (media = 4,71), y están interesados por el futuro de la unidad (media 4,53). La recomendación del lugar de trabajo a otros compañeros para trabajar era realizada siempre o casi siempre por el 57% de la muestra.

## **Disponibilidad de recursos**

74 personas (66%) presentaban un clima laboral elevado. Mientras que un grupo de la muestra presentaba valores muy elevados en cuanto al ambiente físico y recursos materiales, en torno a un 30% de la muestra sentía que el espacio profesional en el que trabajaba no era adecuado para su labor profesional. Esta área es la que más heterogeneidad de respuestas presenta en la evaluación

## **Estabilidad**

Esta área es, con amplia diferencia, la que genera más malestar en las personas de la unidad de gestión. Tan solo 47 personas (41,9%) presentaban un clima laboral elevado, por 64 (58%) que presentaban un clima laboral intermedio. Por lo general, las personas no sienten que su desempeño tenga que ver con su permanencia en su puesto de trabajo. También expresan que no siempre se tiene en cuenta las virtudes y fortalezas a la hora de contratar personal

temporal. Destaca en el lado negativo, que el 65% de los participantes sienten que la UGC no brinda estabilidad laboral nunca o casi nunca.

### **Coherencia en dirección**

80 personas (71,4%) presentaban un clima laboral elevado. En esta área, la mayoría de los participantes sienten estar alineados con las metas y objetivos de la UGC, conocer cuáles son dichos objetivos, aunque en torno a un tercio de los encuestados (especialmente TCAE) sienten que las tareas asignadas poco o nada tienen que ver con los objetivos marcados.

### **Ambiente colectivo**

56 personas (50%) presentan un clima laboral elevado, mientras que el resto presentan un clima laboral intermedio. Esta área era notablemente peor valorada que otras por los individuos de la muestra, destacando que la coordinación en ocasiones era difícil y la distribución de culpas entre los diversos equipos era desigual.

## **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.

## **Áreas de mejora**

Consideramos que el clima laboral de la unidad es adecuado para la mayoría de las personas encuestadas. Sin embargo, con el objetivo de estabilizar este clima laboral y abordar las áreas que aún muestran espacio de mejora, establecemos las siguientes intervenciones que consideramos que pueden mejorar la satisfacción de los profesionales:

- Atención individualizada a los profesionales para explicar los objetivos de la unidad y acordar las tareas a realizar para la consecución de objetivos.
- Desde 2022 hemos realizado una jornada de puesta en común del estado de la unidad y las novedades de la unidad de gestión clínica. Tras el buen recibimiento de este espacio, se decide realizar una nueva jornada de manera anual donde se evalúen temas específicos y novedades.
- Se pone a disposición de los profesionales un cuestionario para que puedan plantear posibles objetivos y líneas de trabajo a desarrollar durante su labor profesional. Con este cuestionario pretendemos que los profesionales se impliquen en mayor medida en el establecimiento de actividades novedosas o que generen cambios en el entorno de trabajo que brinden una mejor asistencia a los usuarios y usuarias de nuestra Unidad de Gestión Clínica