

Satisfacción laboral en el personal de las fundaciones sanitarias en Galicia

M. Martín-García^a, V. Ruiz-Hervella^b y M. Sánchez-Bayle^c

^aEquipo de Atención Primaria. Seixo. Pontevedra. Secretario Federación de Asociaciones para la Defensa de la Sanidad Pública. ^bServicio de Ginecología. Fundación Sanitaria Hospital Virxen da Xunqueira. Cee. La Coruña. ^cUnidad Epidemiología Hospital Niño Jesús. Madrid

Resumen

Objetivos. Evaluar la satisfacción laboral del personal de las fundaciones sanitarias públicas en Galicia.

Métodos. Se ha realizado una encuesta entre el personal de tres fundaciones gallegas (Barbanza, Vierxen da Xunqueira y Salnes) utilizando el cuestionario de satisfacción laboral S 21126, adaptado para el estudio, con 28 preguntas sobre satisfacción laboral. Respondieron el 38,3% de la plantilla de los tres centros. Se calcularon índices de satisfacción y se estudiaron los coeficientes de correlación de Pearson.

Resultados. La población estudiada tenía una edad media de 31,42 años, una antigüedad en la fundación de 2,76 años y trabajaba un promedio de 42,86 horas semanales. El 73,57% eran mujeres. En las respuestas encontradas sólo 11 (39,28%) de las mismas alcanzaron valores superiores al 50% de respuestas positivas. Un 24,1% consideran que las fundaciones funcionan mejor que los centros tradicionales y un 40,8% no se trasladarían a un centro de gestión tradicional si les fuera posible. Se usaron índices sintéticos de satisfacción con los siguientes resultados: intrínseca 7,15; calidad de producción 5,5; supervisión y participación 4,84; total 4,05; ambiente físico 3,7; remuneración y prestaciones 2,83; cantidad de producción 2,8 y valoración fundación 2,5. Se encontró una relación significativa y negativa entre la antigüedad y los índices de remuneración y prestaciones e intrínseco, y de las horas semanales trabajadas con el de remuneración y prestaciones.

Conclusiones. La satisfacción del personal de las fundaciones estudiadas es baja. La mayoría considera que el funcionamiento de las fundaciones no es mejor que el de los centros de gestión tradicional y se trasladaría a uno de ellos si tuviera opción.

Palabras clave: Fundaciones sanitarias, satisfacción laboral.

Summary

Objectives. Evaluate job satisfaction of the public health care foundation personnel in Galicia.

Methods. A survey was conducted among the personnel of 3 Galician foundations (Barbanza, Vierxen da Xunqueira and Salnes), using the job satisfaction questionnaire S 21126, adapted for the study, with 28 questions on job satisfaction. A total of 38.3% of the workers in the 3 centers responded. Satisfaction indexes were calculated and Pearson correlation coefficients were studied.

Results. The mean age of the population studied was 31.42 years, had seniority in the foundation of 2.76 years and worked an average of 42.86 hours a week. A total of 73.57% were women. In the answers found, only 11 (39.28%) of the answers had values over 50% of positive responses. Twenty four

point one (24.1 %) consider that the foundations function better than the traditional centers. A total of 40.8 % would not transfer to a traditional management center if this were possible. Synthetic indexes of satisfaction were used with the following results: intrinsic 7.15; production quality 5.5; supervision and participation 4.84; total 4.05; physical setting 3.7; pay and benefits 2.83; amount of production 2.8 and foundation assessment 2.5. A significant and negative relationship was found between seniority and payments and benefits and intrinsic indexes, and the weekly hours worked with the payment and benefits.

Conclusions. Personnel satisfaction of the foundations studied is low. Most consider that the functioning of the foundations is not better than that of the traditional management centers and would transfer to one of them if they had the possibility.

Key words: Health care foundations, job satisfaction.

Introducción

La satisfacción de los trabajadores de los centros sanitarios constituye una parte esencial de la calidad de la atención prestada. La situación laboral guarda una estrecha relación con algunos aspectos del desempeño y una vinculación causa-efecto positiva entre el clima organizativo y las actitudes favorables o desfavorables del trabajador, por lo que hay un acuerdo general de que al medir la satisfacción laboral estamos comprobando la calidad de la organización de un centro y de los servicios que lo componen^{1,2}.

Para medir la satisfacción laboral hay que utilizar instrumentos que permitan analizar las diferentes dimensiones de la misma: supervisión y participación, remuneraciones y prestaciones, satisfacción intrínseca con el trabajo, ambiente físico, cantidad de producción y calidad de la misma^{3,4}.

Las fundaciones sanitarias forman parte de una estrategia de la actual administración destinada a cambiar la gestión de los centros sanitarios públicos de acuerdo al modelo de gestión privada. Como razones para justificar este cambio sus promotores alegan la necesidad de acabar con la rigidez administrativa y la burocracia de los hospitales públicos, transformándolos en empresas de gestión autónoma y descentralizada, dotadas de gran autonomía y transparencia, con capacidad para incentivar adecuadamente a sus trabajadores y permitirles participar activamente en la gestión del centro y de sus servicios. Todo ello, a juicio de quienes promueven las fundaciones, mejoraría la calidad, la productividad y la identificación del personal con sus centros, resolviendo de esta manera las bolsas de improductividad, ineficiencia y desmotivación que aquejan los centros sanitarios públicos⁵.

No obstante, se ha señalado que la aplicación práctica de estas fórmulas de gestión no obtiene los resultados esperados⁶. Nuestro trabajo intenta evaluar la satisfacción laboral de los trabajadores de tres fundaciones de Galicia, aplicando el cuestionario de satisfacción laboral S21/26⁷, con alguna modificación para su adaptación al objetivo del estudio.

Material y métodos

Se ha realizado un estudio descriptivo transversal, a una muestra aleatoria de los trabajadores de tres Fundaciones Sanitarias (Fundación Pública Hospital da Barbanza, Fundación Pública Hospital Virxen da Xunqueira y Fundación Pública Hospital do Salnés), ubicadas en la Comunidad Autónoma de Galicia, utilizando el "Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26"⁷ modificado, de la Unidad de Investigación de Psicometría de departamento Psicología de la Seguridad Laboral de la Universidad de Valencia. Dicho cuestionario, que consta de 26 ítems de respuesta dicotómica, permite un diagnóstico diferencial de las principales dimensiones de la satisfacción laboral y tiene comprobada y acreditada su validez. Se han suprimido dos preguntas sobre condiciones físicas del trabajo y añadido 4 relacionadas con la

satisfacción con la fundación. El cuestionario utilizado está recogido en el Anexo.

También se han recogido diferentes variables como: categoría profesional (médico/a, personal enfermería, auxiliar, administrativo, técnico u otro), sexo, edad, situación laboral (trabajo sin contrato legalizado, eventual, contrato por seis meses, hasta un año, hasta dos años, hasta tres años, hasta 5 años, fijos), tipo de horario (jornada partida fija, intensiva fija, flexible, parcial, turnos fijos, turnos rotativos), cantidad de tiempo dedicado semanalmente a su trabajo y categoría jerárquica (adjunto/a, auxiliar, técnico/a, administrativo/a, otros; gerente; directivo; jefe/a servicio; jefe/a enfermería jefe/a personal subalterno). El cuestionario incluía, además, una introducción que explicaba la finalidad de la encuesta y sus objetivos.

La encuesta se realizó durante el último trimestre de 2003, siendo suministrada en los propios centros de trabajo y rellenada individualmente.

Se han calculado los siguientes índices sintéticos de satisfacción, de acuerdo con lo propuesto por los autores del cuestionario S21/26:

I. Satisfacción con la supervisión y participación en la organización; preguntas 8, 9, 11, 13, 14, 15, 17, 18 y 19.

2. Satisfacción con la remuneración y las prestaciones; preguntas 4, 7, 8, 10, 12 y 21.

3. Satisfacción intrínseca; preguntas 1, 2, 3 y 16.

4. Satisfacción con el ambiente físico; preguntas 6 y 22.

5. Satisfacción con la cantidad de producción; preguntas 5 y 24.

6. Satisfacción con la calidad de producción; preguntas 22 y 23.

A ellos hemos incorporado otros dos índices más:

– Satisfacción con las fundaciones: preguntas 26, 27 y 28.

– Satisfacción total: incluye todas las preguntas.

Todos los datos han sido analizados con el programa estadístico SPSS 11.0 para Windows⁸, calculándose las frecuencias, las medias e intervalo de confianza (IC) al 95 % para las medias, los coeficientes de correlación de Pearson y la ANOVA de un factor para calcular la di-

ferencia de los índices sintéticos según categorías profesionales.

Resultados

La encuesta se realizó a 299 de los 781 trabajadores de estos centros lo que supone el 38,3 % de las plantillas.

El 73,57 % eran mujeres. La distribución según profesiones fue la siguiente: médicos 24,4 %, enfermeras 28,8 %, auxiliares 23,7 %, administrativos 19,3 %, técnicos 22 % y otros 8,4 %. En cuanto a la categoría jerárquica, respondieron 18 personas con responsabilidades directivas, careciendo el resto de responsabilidades de organización y gestión.

La distribución según la edad, antigüedad en las fundaciones y horas de trabajo semanales está recogida en la tabla I en la que se puede observar la juventud de la población laboral (el de mayor edad tenía 46 años), máxime si se tiene en cuenta que el 53,2 % son titulados uni-

	Media	IC 95 %	Máximo-mínimo
Edad	31,42 años	30,74-32,10	46-18
Antigüedad	2,76 años	2,55-2,97	6,5-0,08
Horas de trabajo semanales	42,86 horas/semana	41,29-44,43	85,5-1

Tabla I. Edad, antigüedad en las fundaciones y horas de trabajo semanales del total de los encuestados

versitarios. Asimismo, destaca la baja antigüedad (2,76 años de media con un máximo de 6,5 años y un mínimo de un mes). En cambio, el número de horas de trabajo semanales es elevado: 42,86 de media con un máximo de 85,5 horas (obviamente se incluyen las guardias).

La tabla 2 recoge el porcentaje de respuestas positivas a cada una de las preguntas del cuestionario. La que obtiene mayor grado de acuerdo es la 1 (me gusta mi trabajo, 93,4%) y la que menor la 21 (estoy satisfecho con los incentivos y premios que me dan, 8,6%). Destacar que sólo 11 de las 28 preguntas consiguen más de un 50% de respuestas positivas.

La tabla 3 resume los resultados de los índices sintéticos utilizados: supervisión y participación, en la que se ofrecen los datos crudos de las medias e IC al 95%. Como el número de preguntas era distinto en cada índice empleado y para facilitar su comparación, hemos calculado la puntuación que se obtendría en todos ellos para la media en un sistema de base 10, observándose que se obtendrían aprobados (valor de 5 o superior) en dos índices: satisfacción intrínseca (7,15) y calidad de la producción (5,5), suspendiendo todos los demás, si bien uno de ellos, supervisión y participación, está en el límite (4,84).

	%		%
P1	93,4	P2	52,5
P3	80,9	P4	15,6
P5	25,7	P6	56,4
P7	11,2	P8	28,6
P9	49	P10	22,6
P11	52,1	P12	36,6
P13	37,7	P14	60,5
P15	31,1	P16	64,4
P17	43,2	P18	24,5
P19	60,7	P20	92,2
P21	8,6	P22	40,1
P23	70,8	P24	32,3
P25	54,5	P26	13,7
P27	40,8	P28	24,1

Tabla 2. Resultados encontrados (% contestaciones positivas)

En cuanto a los coeficientes de correlación entre los índices sintéticos y la antigüedad en las fundaciones y las horas semanales trabajadas se encontró una correlación significativa y negativa entre la antigüedad y los índices de satisfacción con las remuneraciones y prestaciones y el de satisfacción intrínseca, y del número de horas semanales trabajadas son el de remuneraciones y prestaciones (tabla 4).

En el análisis de ANOVA de los resultados de los índices estudiados respecto a la categoría profesional fueron significa-

	Media (IC 95 %)	Media (valor en base 10)
Supervisión y participación (valor máximo = 9)	4,36 (3,17-5,57)	4,84
Remuneración y prestaciones (valor máximo = 6)	1,70 (1,48-1,92)	2,83
Intrinseca (valor máximo = 4)	2,86 (2,7-3,03)	7,15
Ambiente físico (valor máximo = 2)	0,74 (0,64-0,86)	3,7
Cantidad de producción (valor máximo = 2)	0,56 (0,45-0,68)	2,8
Calidad de la producción (valor máximo = 2)	1,11 (1-1,23)	5,5
Valoración fundación (valor máximo = 3)	0,85 (0,72-0,98)	2,5
Total (valor máximo = 28)	11,36 (9,95-11,76)	4,05

Tabla 3. Resultados índices sintéticos

tivos el de remuneración y prestaciones ($p = 0,002$) y para el de cantidad de producción ($p = 0,048$). En ambos casos los profesionales de enfermería fueron los que obtuvieron valores más bajos (1,37 y 0,51 respectivamente).

Discusión

Las fundaciones sanitarias han sido propugnadas en teoría para resolver la falta de flexibilidad del Sistema Sanitario público y mejorar la desmotivación que es tan frecuente en los centros públicos.

Desde la apertura de la primera fundación sanitaria pública en Verín, se han abierto ya hasta un total de 9 fundaciones que gestionan centros sanitarios y que dependen de la Administración Pública. En estos momentos y después de la

finalización de las transferencias sanitarias de las Comunidades Autónomas (CCAA), han proliferado otras muchas fundaciones en áreas como la investigación y docencia y en algunos servicios centrales (hemoterapia). Galicia es también la que ha apostado mas claramente por el modelo (4 fundaciones en centros comarcales).

Otra característica del modelo de fundaciones es que se trata de centros de nueva creación, no habiéndose hasta el presente convertido ningún hospital de gestión tradicional en fundación, a pesar de que la legislación vigente lo permite, y que fue uno de los objetivos planteados por el Ministerio de Sanidad y el INSALUD⁹.

Se ha señalado que las fundaciones tendrían dos objetivos implícitos; uno de

	Horas/semana	Antigüedad
Remuneración y prestaciones	-0,152 (p = 0,038)	-0,204 (p = 0,003)
Intrínseca	-0,147 (p = 0,030)	

Sólo se recogen los significativos (p < 0,05).

Tabla 4. Coeficientes de correlación entre los índices sintéticos y algunas de las demás variables analizadas (antigüedad en la fundación y horas de trabajo semanales)

ellos sería el ahorro en los costes de la asistencia sanitaria, que se evidencia por un menor gasto por habitante y año para la población cubierta por este modelo frente a la que atiende el sector tradicional, lo que se lograría básicamente merced a reducción en personal de todas las categorías, y en dotaciones (camas, quirófanos, etc.)^{6,10}. El segundo objetivo, más controvertido, sería la ruptura de la red sanitaria pública integrada, favoreciendo la creación un mercado sanitario y la ulterior privatización de la provisión sanitaria⁶. Este debate no sólo existe en nuestro país, sino también a nivel internacional, muy especialmente en el Reino Unido, donde mientras en Inglaterra el gobierno ha apostado por el desarrollo de fundaciones (aunque con unas características, en cuanto a su mayor control, distintas a las de España), Gales y Escocia han optado por el reforzamiento de la gestión tradicional e integrada^{11,12}. Evidentemente esta disparidad

de opciones permitirá una evaluación de los resultados.

Por otro lado, los tribunales de cuentas que han evaluado la gestión económica de las fundaciones han detectado numerosos problemas, y propugnan un mayor control de las mismas^{13,14}.

Nuestro trabajo incide tan solo en el aspecto de satisfacción laboral de los trabajadores de tres fundaciones en Galicia, objetivándose que esta es baja, ya que se encuentra insatisfacción (valores inferiores al 50 % de respuestas positivas) en 11 de los 28 ítems evaluados y en 6 de los 8 índices sintéticos de satisfacción valorados. Por otro lado los coeficientes de correlación encontrados parecen indicar que una mayor antigüedad en el centro disminuye la satisfacción laboral de los profesionales, lo que es especialmente significativo si se tiene en cuenta que la antigüedad encontrada es muy baja (media de 2,76 años, máximo 6,5) y que se ha encontrado esta relación

significativa con el índice de satisfacción intrínseca que es aquel en el que se objetivó un valor más elevado (7,15 sobre base 10).

Por otro lado, destacar que la mayor satisfacción se encuentra en la pregunta 1 (me gusta mi trabajo: 93,4%) y en la 20 (estoy satisfecho con las relaciones con mis compañeros: 92,2%), y las que se encuentran relacionadas con la satisfacción con el trabajo realizado (preguntas 3, 14, 16 y 19), y la mayor insatisfacción las relacionadas con los incentivos y reconocimiento salarial y profesional (preguntas 4, 7 y 21), lo que genera el convencimiento de que en las fundaciones se obtiene menos retribución que en un centro tradicional realizando el mismo esfuerzo (pregunta 26: 13,7%) y un deseo de cambiar de centro (sólo se quedaría en la fundación en 40,8% si encontrara trabajo en otro hospital).

La insatisfacción del personal de las fundaciones gallegas ya ha sido señalado por otros autores^{6,15}. No obstante, no conocemos de la realización de esta encuesta en otros centros sanitarios de gestión tradicional, por lo que, hasta que no se haga, resulta arriesgado hacer comparaciones.

En conclusión: hemos encontrado en las fundaciones estudiadas unas plantillas jóvenes satisfechas con su profesión y con una actitud positiva hacia el desarrollo de la misma y hacia sus compañeros, así como una insatisfacción laboral elevada. La mayor parte de los profesionales consideran mejores los centros de gestión pública y se trasladarían a los mismos si pudieran.

Agradecimientos

A L. Moratilla por su colaboración en el procesamiento de los datos.

BIBLIOGRAFÍA

1. Salina C, Laguna J, Mendoza M. La satisfacción laboral y su papel en la evaluación de la Calidad de la Atención Médica. *Salud Pública*. 1994; 136(1):22-9.
2. Saturno PJ, Quintana O, Varo J. ¿Qué es la calidad? Tratado de calidad asistencial en Atención Primaria. Madrid: Dupont Pharma. 1997.
3. Meliá JL. Cuestionario de satisfacción laboral S21/26. Línea de Investigación de Psicología de la Seguridad, Universitat de Valencia. 1998. Disponible en: [http://www.uv.es/seguridad laboral](http://www.uv.es/seguridad%20laboral)
4. Aranaz J, Mira J. Cuestionario Font Roja. Un instrumento de medida de satisfacción en el medio hospitalario. *Todo Hospital*. 1988;52:63-6.
5. Martín Martín J. Las nuevas fórmulas de gestión en las organizaciones sanitarias. Documento de Trabajo 14/2003. Fundación Alternativas.
6. Sánchez Bayle M, Martín M. Las nuevas formas de gestión: Las fundaciones sanitarias en Galicia. Documento de trabajo 43/2004. Fundación Alternativas.
7. Meliá JL, Pradilla JF, Sancerni MD, Oliver A, Tomás JM. Estructura factorial, fiabilidad y validez del cuestionario de satisfacción S21/26: Un instrumento con formato dicotómico orientado al trabajo profesional. *Revista de Psicología Universitat Tarraconenses*. 1990;12(1/2):25-39.
8. Pardo Merino A, Ruiz Díaz MA. SPSS 11. Guía para el análisis de datos. Madrid: Mc Graw Hill. 2003.
9. RD 29/2000 de 14 de enero sobre nuevas formas de gestión del Instituto Nacional de la Salud. BOE 25/1/2000.
10. Vazquez Lima MJ, Barreiro Paz R, Fandiño Orgueira JM. Hospitales comarcales de gestión tradicional/fundaciones sanitarias hospitalarias. Una perspectiva global. *Salud 2000*. 2004;96:5-9.
11. Pollock AM, Price D, Talbot-Smith A, Mohan J. NHS and the Health and Social Care Bill: end of Bevan's vision? *BMJ*. 2003;327(7421):982-5.
12. National Health Service Consultant's Association. Algunos efectos de las transferencias en el Reino Unido y especialmente en Escocia. *Salud 2000*. 2004;96:16-7.
13. Concello de Contas. Informe de fiscalización de 1996. Santiago de Compostela. 2002.
14. Tribunal de Cuentas: Informe de fiscalización sobre la contratación celebrada por las fundaciones constitui-

das al amparo de la Ley 15/1997, de 25 de abril, sobre habilitación de nuevas formas de gestión del Sistema Nacional de Salud. Ejercicios 1999, 2000 y 2001. Tribunal de Cuentas. Madrid 2004.

15. Ruiz Hervella V. La situación laboral en las Fundaciones Sanitarias en Galicia. Trabajo presentado en: I.^a Jornadas de Debate Sanitario Evaluación Fundaciones Sanitarias. Santiago de Compostela. 2003.



	Verdadero	Falso
1. Me gusta mi trabajo en la Fundación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Estoy satisfecho con la posibilidad que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Mi salario me satisface y reconoce mi esfuerzo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. El entorno físico y el espacio en que trabajo son satisfactorios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. En la Fundación tengo unas satisfactorias oportunidades de promoción y ascenso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Estoy satisfecho de la formación que me da mi empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Estoy satisfecho de mis relaciones con la gerencia y jefe de servicio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. La forma en que se lleva la negociación en mi empresa sobre aspectos laborales me satisface	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. La supervisión que se ejerce sobre mí es satisfactoria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Estoy satisfecho de cómo la fundación cumple el convenio y las leyes laborales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Estoy a gusto con la atención y frecuencia con que me dirigen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi servicio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Me gusta la forma en que la gerencia juzga mi tarea	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Me satisface mi capacidad actual de decidir por mí mismo aspectos de mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Mi empresa me trata con justicia e igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Estoy satisfecho del apoyo que recibo de la gerencia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi servicio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Estoy satisfecho de mis relaciones con mis compañeros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Estoy satisfecho de los incentivos y premios que me dan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Los recursos materiales que tengo para hacer mi trabajo son adecuados y satisfactorios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Estoy contento del nivel de calidad de la asistencia que prestamos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Estoy satisfecho del ritmo al que tengo que hacer mi tarea	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Existe una buena organización en cuanto a turnos, horarios y vacaciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Creo que con el mismo esfuerzo percibiría menor sueldo en un hospital de gestión pública tradicional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. No dejaría la fundación si encontrara trabajo en otro hospital	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Considero que las Fundaciones funcionan mejor que los hospitales de gestión pública	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Anexo. Encuesta utilizada