Gac Sanit. 2025;39(S2):253

Gaceta Sanitaria

https://www.gacetasanitaria.org

671 - EVALUACIÓN DEL CLIMA LABORAL EN EL DEPARTAMENTO CLÍNICO MALVARROSA: RESULTADOS Y RECOMENDACIONES

B. Prisciano, P. Altozano Rodulfo, R. Ortí-Lucas

Hospital Clínico Universitario de Valencia.

Resumen

Antecedentes/Objetivos: El clima laboral influye directamente en la satisfacción y desempeño del personal sanitario, así como en la calidad del servicio prestado a los pacientes. Con el objetivo de identificar áreas de mejora y fortalecer el bienestar del equipo de trabajo, se realizó una encuesta sobre el clima laboral en el Departamento Clínico Malvarrosa.

Métodos: Estudio descriptivo transversal sobre la satisfacción laboral. Se envió un cuestionario anónimo *online* a 4,297 trabajadores basado en el Font Roja (24 ítems, 9 dimensiones, escala Likert con un rango ordinal de 1 -muy insatisfecho- a 5 -muy satisfecho-, siendo 3 un valor neutral), que incluye variables sociodemográficas y laborales (siendo A graduados sanitarios y C cuerpo técnico). Se calcularon medias con intervalo de confianza, se compararon las puntuaciones mediante t Student, Anova y correlación policórica entre dimensiones.

Resultados: Contestaron el cuestionario 888 trabajadores (20,67% del total). El índice de respuesta más alto correspondió a un perfil de profesionales de género femenino el 73,6%, con edad media de 40,57 años, en su mayoría de nivel A, casado/a o con pareja estable, estatutario y lugar de trabajo en el Hospital. El 58% mostraron valores de satisfacción superiores a 3 en la escala Likert. La puntuación media de la satisfacción laboral global es de 3,18 (IC95% 3,16-3,20). Las dimensiones peor valoradas fueron tensión relacionada con el trabajo con una media de 1,99 y presión en el trabajo con una media de 2,13. Se valoraron mejor la satisfacción por el trabajo con 3.90 y la relación con sus jefes/as con una media de 3,89. Solo la dimensión relacionada con la tensión relacionada con el trabajo muestra una diferencia significativa entre hombres y mujeres ($p < 0.05$) siendo las mujeres las más afectadas. En la dimensión de la satisfacción por el trabajo hay diferencia significativa entre categoría laboral A y C2, con menor satisfacción en la última. Una correlación negativa moderada sugiere que a medida que la relación con los compañeros mejora, la percepción de monotonía laboral tiende a disminuir.

Conclusiones/Recomendaciones: La tensión y la presión laboral emergen como áreas de mejora clave. Las diferencias estadísticamente significativas detectadas entre dimensiones pueden servir de base para desarrollar recomendaciones adaptadas a los grupos más afectados por género y categoría laboral. Este estudio marca el inicio de un proyecto de mejora continua, alineado con el Plan de Calidad de la Comunidad Valenciana, que permitirá el seguimiento y evaluación de las medidas implementadas.

0213-9111 © 2025 SESPAS. Publicado por Elsevier España, S.L.U. Todos los derechos reservados