



Servicio de Gestión Clínica

## Evaluación del impacto de la gestión clínica en la calidad de vida profesional 2011

**Autor:**

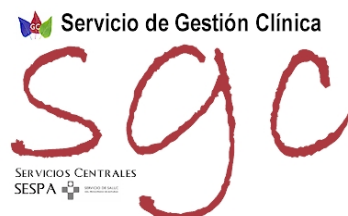
*Carmen Díaz Corte*

**Revisado por:**

*Óscar Suárez*

**Área de Planificación.**

Versión 1, 04/07/2012





## Índice

Introducción .....	3
Metodología .....	3
<i>Diseño</i> .....	3
<i>Cálculo del tamaño muestral</i> .....	3
<i>Análisis de los datos</i> .....	3
Resultados .....	4
<i>Datos globales</i> .....	4
<i>Comparaciones atendiendo al ámbito de trabajo (AP/AE)</i> .....	7
<i>Comparaciones atendiendo al tiempo funcionando como UGC/AGC</i> .....	7
<i>Ítem “Calidad de vida en el trabajo”</i> .....	7
<i>Comparaciones atendiendo al tiempo de vinculación con la empresa</i> .....	7
Conclusiones: .....	11



## Introducción

Durante el año 2009 se pone en marcha el Modelo Asturiano de Gestión Clínica. El modelo inicialmente se pilota en 5 Unidades de Gestión Clínica (UGC) de atención primaria (AP) y posteriormente se va extendiendo de manera paulatina a otras UGCs de AP y también a Atención Especializada (AE) y Salud Mental (SM).

La evaluación del acuerdo de gestión, que firman las UGC/AGCs con su gerencia correspondiente, se estructura en tres bloques: contrato programa-actividad, calidad y gestión. Pero además se decidió que era necesario evaluar el impacto que el desarrollo del modelo tiene en la calidad de vida de los profesionales (CVP) que integran las UGC/Áreas de Gestión Clínica (AGC) por lo que, dentro de las funciones de gestión delegadas se incluye la realización de una encuesta sobre CVP.

## Metodología

### *Diseño*

En el 2011 se utilizó, como en años previos, el cuestionario QVP-35©Salvador García (Anexo 1), un cuestionario validado usado ampliamente en los sistemas sanitarios. Consta de 35 ítems, que se puntúan de 1 a 10, y se pueden a su vez agrupar en tres subescalas: Apoyo directivo (16 ítems); Cargas de trabajo (9 ítems); Motivación intrínseca (8 ítems); y 2 ítems que no se engloban en otras categorías. Se recogen además tres preguntas adicionales sobre si el profesional considera que la encuesta será de utilidad, el tiempo de vinculación con la empresa y la categoría profesional.

### *Cálculo del tamaño muestral*

En base al número de profesionales que integraban las UGC/AGCs se calculó para cada una el tamaño mínimo de muestra necesario (IC 95%, error máximo de precisión permitido del 10% y prevalencia esperada desconocida). Este se envió a las UGC/AGCs, junto con la Encuesta, y unas instrucciones, el cuestionario era autocumplimentado y anónimo. Se decidió no hacer ningún tipo de muestreo para la selección de los participantes, se haría llegar a todos los miembros de las UGC/AGCs. Una vez cumplimentado se introducían los datos, desde la propia UGC/AGC, vía web, para posteriormente ser analizados de forma conjunta.

### *Análisis de los datos*

Se realiza un análisis descriptivo y comparaciones atendiendo al ámbito de funcionamiento: Atención Primaria (AP) o Atención Especializada (AE); al tiempo como UGC/AGC; o al tiempo en la empresa. Salud Mental (SM) se incluye, como corresponde, dentro de AE pero puntualmente se presentarán los datos separados (AP, SM y AE).

Se realiza un análisis descriptivo univariante de las variables. Se presentan los datos como medias y desviaciones estándar, con el Intervalo de confianza (límite superior e inferior) o frecuencias y porcentajes según los casos. Se realiza asimismo un análisis bivariante utilizando como variable independiente el ámbito de trabajo, el tiempo de vinculación con la empresa y el tiempo funcionando como UGC/AGC y, como variables dependientes, el resto de variables. Los resultados de los distintos ítems se organizan en torno a las tres subescalas mencionadas. Se consideró como significativa  $p < 0,05$ .

## Resultados

### *Datos globales*

Un total de 1395 profesionales cumplimentaron el cuestionario (64% AE, 23% SM, 13% AP), de ellos 234 (17%) tienen responsabilidades dentro de los equipos (responden al ítem "Tengo el soporte de mi equipo").

El 77 % (1069 profesionales) trabajan en una UGC/AGC que está en su segundo año de funcionamiento como UGC/AGC. Sólo 56 profesionales (el 4% del total) trabajan en UGCs que están en su tercer de año de funcionamiento (Tabla I) y que corresponden a los centros de AP en los que se puso en marcha el Modelo en el 2009; por tanto en AE no hay ninguna UGC/AGC con 3 años de funcionamiento. Asimismo todas las de primer año son de AE porque en el 2011 no se incorporó al modelo ninguna UGC en AP.

El 87% de los profesionales lleva 5 o más años en la empresa. El grupo profesional más numeroso es el B que supone el 30% de los profesionales que rellenaron el cuestionario (Tabla II). Hay representación de todas las Áreas Sanitarias de Asturias, si bien del área 2, la más pequeña tanto en población como en profesionales, sólo hay recogidas 10 encuestas (Tabla III).

El 46% de los profesionales que respondieron consideran que los resultados de la encuesta no serán utilizados para mejorar su CVP (Tabla IV). Este porcentaje sube al 48% en los profesionales que llevan más de 5 años en la empresa y baja al 33% en los que llevan menos de 5 años en la empresa ( $\text{Chi}^2$ ,  $p < 0,001$ ). Este resultado también es distinto atendiendo al ámbito de trabajo, en AP el 28% responde "nada" a dicha pregunta y este porcentaje es del 48% en AE ( $\text{Chi}^2$ ,  $p < 0,001$ ). No hay diferencias en el porcentaje de profesionales con 5 o más años de vinculación a la empresa en los distintos ámbitos, AP, AE o SM (9,4%, 12,3%, 15,8%, respectivamente,  $\text{Chi}^2$   $p = 0,154$ ); tampoco hay diferencias atendiendo a si llevan uno, dos o tres años funcionando como UGC/AGC (16%, 12%, 11%, respectivamente,  $\text{Chi}^2$   $p = 0,301$ ).

En la Tabla V se presentan los datos globales de las muestra, con mínima y máxima puntuación así como media y desviación estándar (DE). Los valores más altos se obtienen en la capacitación que los profesionales consideran que tienen para hacer su trabajo ( $8,39 \pm 1,42$ ) y en el apoyo familiar ( $8,30 \pm 2,08$ ). Por el contrario los ítems con una puntuación más baja son los conflictos con los compañeros ( $3,23 \pm 2,2$ ) y la posibilidad de promoción ( $3,38 \pm 2,33$ ).

**Tabla I:** Número de profesionales atendiendo al número de años funcionando como UGC/AGC.

Frecuencia		Porcentaje
1 año	270	19,4
2 años	1069	76,6
3 años	56	4,0
Total	1395	100,0



Tabla II: Número de profesionales en función de la categoría profesional.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Profesional con personal a su cargo	89	6,4	7,2
Enfermero, matrona, fisioterapeuta, ... I	422	30,3	34,3
FEA/MIR/BIR/FIR/PIR	287	20,6	23,3
Administrativo	82	5,9	6,7
Auxiliar de enfermería	260	18,6	21,1
Celador	32	2,3	2,6
Otros	59	4,2	4,8
Sin dato	164	11,8	
Total	1395	100,0	

Tabla III: Profesionales distribuidos por áreas sanitarias.

Área Sanitaria	Frecuencia	Porcentaje
1	42	3,0
2	10	,7
3	205	14,7
4	735	52,7
5	151	10,8
6	46	3,3
7	97	7,0
8	109	7,8
Total	1395	100,0

Tabla IV: ¿Hasta que punto cree que los resultados de esta encuesta serán utilizados para mejorar su calidad de vida profesional?.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Nada	577	41,4	46,1
Algo	564	40,4	45,1
Bastante	93	6,7	7,4
Mucho	17	1,2	1,4
No responde	144	10,3	
Total	1395	100,0	



Tabla V: Puntuación global obtenida en cada una de las preguntas. AD: Apoyo directivo, CT: Carga de trabajo, MI: motivación intrínseca

Ítem	Sub-escala	N	Míni	Máxi	Media	DE
Cantidad de trabajo que tengo	CT	1380	1	10	8,01	1,516
Satisfacción con el tipo de trabajo	AD	1383	1	10	7,03	2,045
Satisfacción con el sueldo	AD	1383	1	10	4,80	2,321
Posibilidad de promoción	AD	1366	1	10	3,38	2,326
Reconocimiento de mi esfuerzo	AD	1377	1	10	4,74	2,377
Presión que recibo para realizar la cantidad de trabajo que tengo	CT	1375	1	10	5,93	2,410
Presión que recibo para mantener la calidad de mi trabajo	CT	1382	1	10	6,25	2,392
Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	CT	1385	1	10	6,80	2,287
Motivación (ganas de esforzarme)	MI	1385	1	10	7,18	2,336
Apoyo de mis jefes	AD	1376	1	10	5,94	2,616
Apoyo de los compañeros	AD	1378	1	10	7,22	2,195
Apoyo de mi familia (en relación a mi vida profesional)	MI	1360	1	10	8,30	2,079
Ganas de ser creativo	MI	1377	1	10	7,09	2,372
Posibilidad de ser creativo	AD	1377	1	10	5,03	2,474
"Desconecto" al acabar la jornada	CT	1380	1	10	7,07	2,556
Recibo información de los resultados de mi trabajo	AD	1381	1	10	4,81	2,690
Conflictos con otras personas de mi trabajo	CT	1382	1	10	3,23	2,269
Falta de tiempo para mi vida personal	CT	1370	1	10	4,51	2,379
Incomodidad física en el trabajo	CT	1373	1	10	4,77	2,725
Posibilidad de expresar lo que pienso y lo que necesito	AD	1360	1	10	5,95	2,486
Carga de responsabilidad	CT	1361	1	10	7,50	1,995
Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto de trabajo	AD	1363	1	10	3,64	2,297
Tengo autonomía o libertad de decisión	AD	1370	1	10	5,21	2,479
Interrupciones molestas	AD	1366	1	10	5,69	2,594
Estrés (esfuerzo emocional)	AD	1369	1	10	6,93	2,232
Capacitación necesaria para hacer mi trabajo actual	MI	1361	1	10	7,95	1,621
Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	MI	1378	1	10	8,39	1,416
Variedad de mi trabajo	AD	1371	1	10	5,79	2,394
Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	MI	1371	1	10	8,33	1,735
Es posible que mis propuestas sean escuchadas y aplicadas	AD	1332	1	10	5,18	2,491
Lo que tengo que hacer queda claro	MI	1333	1	10	7,21	2,061
Me siento orgulloso de mi trabajo	MI	1338	1	10	7,96	1,930
Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	CT	1329	1	10	5,29	2,700
Calidad de vida en mi trabajo	AD	1328	1	10	5,67	2,123
Me siento orgulloso de pertenecer al centro donde trabajo	Otros	1328	1	10	7,22	2,347
Tengo el soporte de mi equipo	Otros	234	1	10	6,75	2,286



## Comparaciones atendiendo al ámbito de trabajo (AP/AE)

Si analizamos las respuestas en función del ámbito laboral, comparando AP y AE hay diferencias estadísticamente significativas en 20 de los ítems que, en general, son más favorables para AP, salvo en la subescala de "Motivación intrínseca" que es superior en AE (Tabla VI).

En "Apoyo directivo" 11 ítems son diferentes y, de ellos, sólo la satisfacción con el sueldo y las posibilidades de ser creativo son mejores en AE. En "Carga de trabajo" sólo en 4 ítems las diferencias son significativas, en AE consideran que tienen más trabajo y más incomodidad física pero pese a ello tienen menos conflictos con otras personas de su trabajo que en AP. En "Motivación intrínseca" hay diferencias en 5 ítems, siendo 4 de ellos favorables a AE y sólo en el Apoyo de la familia el resultado es mejor en AP.

## Comparaciones atendiendo al tiempo funcionando como UGC/AGC.

En AP hay UGCs que llevan funcionando tres años y otras dos años, si comparamos las respuestas de sus profesionales vemos que hay diferencias estadísticamente significativas en 12 ítems (Tabla VII). De ellos 2 pueden considerarse negativos (más cantidad de trabajo y más presión para realizarla) pero 9 son claramente favorables para los equipos que llevan más tiempo en el Modelo: más satisfacción con el tipo de trabajo, más apoyo de la familia y de los compañeros, más posibilidades de expresarse, más capacitación, más variedad en el trabajo, menos falta de tiempo e incomodidad en el trabajo.

Si hacemos el mismo análisis con AE y, en este caso, comparando las respuestas de los profesionales de UGC/AGCs que están en su primer o segundo año de funcionamiento, se repite el patrón de AP: hay diferencias en 18 ítems y en 15 de ellos esas diferencias son favorables para los profesionales que llevan más tiempo (dos años) como UGC/AGC (Tabla VIII). Los que llevan más tiempo (dos años) nuevamente tienen más trabajo que los que llevan menos tiempo como UGC/AGC (un año) pero, pese a ello, están más satisfechos ( $7,18 \pm 1,96$  vs  $6,54 \pm 2,19$ , respectivamente) y tiene más calidad de vida en su trabajo ( $5,7 \pm 2,06$  vs  $5,15 \pm 2,37$ , respectivamente) entre otras ventajas.

## Ítem "Calidad de vida en el trabajo"

Si consideramos el ítem "calidad de vida e trabajo" como una valoración global y lo analizamos separando AP, SM y AE vemos que hay una disminución global, de manera que AP tiene los valores más altos (Media 6,52, IC 95%: 6,2-6,81), SM intermedios (Media 6,14, IC 95%: 5,94-6,34) y AE los más bajos (Media 5,37, IC 95%: 5,22-5,52), siendo las diferencias estadísticamente significativas ( $p = 0,04$  AP vs SM y  $p = 0,000$  AP vs AE y SM vs AE).

## Comparaciones atendiendo al tiempo de vinculación con la empresa.

Si analizamos los resultados en función del tiempo de vinculación con la empresa hay diferencias significativas en 23 de los ítems analizados. Sólo en los dos ítems relacionados con la capacitación las puntuaciones son favorables para el grupo de 5 años o más años en la empresa.



Tabla VI: Comparación de puntuaciones entre AP y AE. Sólo se presentan aquellos con diferencias estadísticamente significativas.

Ítem	Ámbito	Media	95% IC. Lím. inf.	95% IC. Lím. Inf.
<b>Apoyo Directivo</b>				
Satisfacción con el sueldo	AP	5,25	4,26	6,24
	AE	5,31	4,95	5,66
Posibilidad de promoción	AP	4,64	3,72	5,57
	AE	3,83	3,43	4,23
Reconocimiento de mi esfuerzo	AP	5,82	5,11	6,53
	AE	5,26	4,86	5,66
Apoyo de mis jefes	AP	6,93	6,08	7,78
	AE	6,58	6,15	7,01
Apoyo de los compañeros	AP	7,43	6,62	8,24
	AE	7,14	6,80	7,47
Posibilidad de ser creativo	AP	5,68	4,85	6,50
	AE	5,72	5,31	6,12
Recibo información de los resultados de mi trabajo	AP	7,04	6,34	7,73
	AE	5,40	4,98	5,81
Posibilidad de expresar lo que pienso y lo que necesito	AP	6,96	5,94	7,98
	AE	6,50	6,12	6,88
Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto de trabajo	AP	5,07	4,33	5,82
	AE	3,98	3,59	4,37
Tengo autonomía o libertad de decisión	AP	6,79	5,91	7,66
	AE	5,75	5,32	6,19
Estrés (esfuerzo emocional)	AP	7,36	6,51	8,20
	AE	6,86	6,50	7,23
Es posible que mis propuestas sean escuchadas y aplicadas	AP	6,14	5,30	6,99
	AE	6,00	5,60	6,40
<b>Carga de trabajo</b>				
Calidad de vida en mi trabajo	AP	6,54	5,69	7,38
	AE	6,28	5,94	6,62
Cantidad de trabajo que tengo	AP	7,68	7,04	8,31
	AE	8,33	8,13	8,53
Conflictos con otras personas de mi trabajo	AP	4,07	3,11	5,03
	AE	3,88	3,48	4,28
Incomodidad física en el trabajo	AP	4,00	3,24	4,76
	AE	4,32	3,86	4,77
Carga de responsabilidad	AP	7,86	6,98	8,74
	AE	7,93	7,64	8,22
<b>Motivación intrínseca</b>				
Apoyo de mi familia (en relación a mi vida profesional)	AP	8,43	7,54	9,31
	AE	8,40	8,08	8,73
Ganas de ser creativo	AP	7,11	6,45	7,77
	AE	7,49	7,14	7,83
Capacitación necesaria para hacer mi trabajo actual	AP	7,86	7,28	8,43
	AE	7,89	7,63	8,15
Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	AP	7,79	7,23	8,34
	AE	8,50	8,30	8,70
Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	AP	8,14	7,35	8,94
	AE	8,30	8,04	8,56
<b>Otros</b>				
Me siento orgulloso de pertenecer al centro donde trabajo	AP	8,50	7,74	9,26
	AE	7,44	7,10	7,78





Tabla VII.. Comparación de puntuaciones, en AP, dos *versus* tres años funcionando como UGC. Sólo se presentan aquellos con diferencias estadísticamente significativas.

Ítem	Tiempo	N	Media	DE
<b>Apoyo Directivo.</b>				
Satisfacción con el tipo de trabajo	2	118	6,62	2,21
	3	56	7,64	1,83
Apoyo de los compañeros	2	118	6,39	2,71
	3	55	7,36	1,84
	3	56	6,18	2,47
Posibilidad de expresar lo que pienso y lo que necesito	2	98	6,19	2,40
	3	56	7,29	2,18
Variedad de mi trabajo	2	117	5,65	2,09
	3	56	6,59	2,10
<b>Carga de trabajo</b>				
Cantidad de trabajo que tengo	2	118	6,69	2,42
	3	56	7,91	1,39
Presión que recibo para realizar la cantidad de trabajo que tengo	2	118	5,33	2,58
	3	55	6,53	2,11
	3	56	7,48	2,61
Falta de tiempo para mi vida personal	2	118	4,86	2,40
	3	56	3,13	1,95
Incomodidad física en el trabajo	2	118	4,76	2,48
	3	56	3,52	2,12
Carga de responsabilidad	2	97	6,63	2,16
	3	56	7,45	2,09
<b>Motivación intrínseca</b>				
Apoyo de mi familia (en relación a mi vida profesional)	2	117	7,21	2,63
	3	56	8,55	1,59
Capacitación necesaria para hacer mi trabajo actual	2	114	6,75	2,14
	3	56	8,05	1,29
Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	2	118	7,05	2,12
	3	56	8,14	1,37



Tabla VIII.. Comparación de puntuaciones, en AE dos *versus* tres años funcionando como UGC. Sólo se presentan aquellos con diferencias estadísticamente significativas

Ítem	Tiempo	N	Media	DE
<b>Apoyo Directivo</b>				
Satisfacción con el tipo de trabajo	1	266	6,54	2,19
	2	943	7,18	1,96
Recibo información de los resultados de mi trabajo	1	269	4,19	2,46
	2	939	4,75	2,71
Interrupciones molestas	1	267	6,03	2,59
	2	926	5,54	2,63
Estrés (esfuerzo emocional)	1	267	7,49	2,18
	2	932	6,83	2,23
Variedad de mi trabajo	1	269	6,03	2,55
	2	929	5,69	2,39
Calidad de vida en mi trabajo	1	270	5,15	2,37
	2	923	5,70	2,06
<b>Carga de Trabajo</b>				
Cantidad de trabajo que tengo	1	269	8,32	1,54
	2	938	8,08	1,29
Presión que recibo para realizar la cantidad de trabajo que tengo	1	268	6,38	2,40
	2	935	5,83	2,39
Presión que recibo para mantener la calidad de mi trabajo	1	269	6,59	2,32
	2	940	6,14	2,41
Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	1	270	7,45	2,23
	2	942	6,67	2,29
	2	932	4,51	2,36
Incomodidad física en el trabajo	1	267	5,20	2,90
	2	933	4,72	2,71
Carga de responsabilidad	1	269	7,84	1,95
	2	939	7,50	1,96
Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	1	270	6,02	2,88
	2	928	5,13	2,65
<b>Motivación intrínseca</b>				
Motivación (ganas de esforzarme)	1	270	6,89	2,37
	2	942	7,31	2,30
Ganas de ser creativo	1	269	6,78	2,47
	2	936	7,26	2,29
Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	1	270	8,32	1,37
	2	934	8,59	1,21
Lo que tengo que hacer queda claro	1	268	6,88	2,16
	2	931	7,27	2,07
Me siento orgulloso de mi trabajo	1	268	7,80	2,04
	2	935	8,04	1,88



## Conclusiones

Los resultados indican que el Modelo Asturiano de Gestión Clínica favorece la mejora en la percepción de la CVP, si bien hay diferencias según los ámbitos.

Llevar menos de 5 años en la empresa o estar en el segundo o tercer año de implantación de la Gestión Clínica se asocian con mejores percepciones.

A pesar de los sesgos propios de un estudio de estas características debidos a la falta de aleatorización el cálculo del tamaño muestral y la muestra final obtenida nos hace confiar en la validez de los resultados.

En cualquier caso es necesario establecer mecanismos de comparación con profesionales que no estén dentro del Modelo de Gestión Clínica