



Servicio de Gestión Clínica

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

**Autor:**

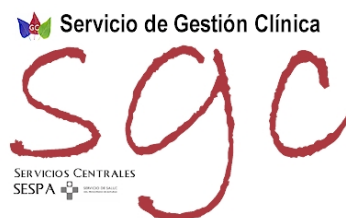
*Carmen Díaz Corte*

**Revisado por:**

*Óscar Suárez*

**Área de Planificación.**

Versión 1, 04/07/2012





## Resumen

En el año 2011 los profesionales del Servicio de Salud del Principado de Asturias que trabajaban en Unidades o Áreas de Gestión Clínica fueron invitados a participar en un estudio sobre Calidad de Vida Profesional (CVP). A continuación exponemos la sistemática de trabajo y analizamos las respuestas de 1395 trabajadores a los que agradecemos desde aquí su colaboración.

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.

En el estudio se utilizó como herramienta el cuestionario validado QVP-35.

Al final del documento se incluye una tabla de percentiles para cada ámbito de trabajo (Primaria, Salud Mental y Especializada) que permite conocer cómo se sitúa cada profesional en términos porcentuales en función de la puntuación obtenida para cada ítem; y permitirá análisis comparativos en futuros pases del cuestionario.



## Índice

- Introducción .....	4
- Objetivo.....	4
- Metodología.....	4
<i>Diseño</i> .....	4
<i>Cálculo del tamaño muestral</i> .....	4
<i>Análisis de los datos</i> .....	4
- Resultados .....	6
<i>Datos globales</i> .....	6
<i>Comparaciones atendiendo al ámbito de trabajo (AP/AE)</i> .....	11
<i>Comparaciones atendiendo al tiempo funcionando como UGC/AGC.</i> .....	14
<i>Ítem "Calidad de vida en el trabajo"</i> .....	21
<i>Comparaciones atendiendo al tiempo de vinculación con la empresa.</i> .....	21
<i>Comentarios y sugerencias.</i> .....	21
- Conclusiones.....	22



## Introducción

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

La evaluación del acuerdo de gestión se estructura en tres bloques: contrato programa y actividad, calidad asistencial y gestión económica. Además dentro de las funciones de gestión delegadas se incluye la realización de una encuesta sobre CVP.

## Objetivo

Evaluar la calidad de vida de los profesionales (CVP) que integran las UGC/Áreas de Gestión Clínica (AGC).

## Metodología

### *Diseño*

En el 2011 se utilizó, como en años previos, el cuestionario QVP-35© (Salvador García). Es un cuestionario validado que se ha usado ampliamente en los sistemas sanitarios. Por otra parte al haberse utilizado en años anteriores nos permite realizar comparaciones.

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. Destacar que, dependiendo de la pregunta, una puntuación menor puede ser un dato positivo e incluso hay preguntas que, dependiendo para quien, pueden considerarse algo positivo o negativo, por ejemplo la carga de responsabilidad.

### *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 donde se recogía que el cuestionario era autocumplimentado y anónimo. Se decidió no hacer ningún tipo de muestreo para la selección de los participantes debido a las dificultades que planteaba y se haría llegar a todos los miembros de las UGC/AGCs. Una vez cumplimentado el cuestionario se introducían los datos, desde la propia UGC/AGC, vía web, para posteriormente ser analizados de forma conjunta si bien cada UGC/AGC podía disponer de los resultados de sus profesionales.

### *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 de vinculación al SESPA. 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: área sanitaria, tipo de centro, de las tres preguntas adicionales (si el profesional considera que la encuesta será de



utilidad, el tiempo de vinculación con la empresa y la categoría profesional) y la puntuación de cada uno de los 35 ítems. 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 un análisis bivalente 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 recogidas en el cuestionarios de calidad de vida profesional QVP 35. Se consideró como significativa  $p < 0,05$ .

Los resultados de los distintos ítems se organizan en torno a las tres subescalas mencionadas: "Apoyo directivo", "Carga de trabajo" y "Motivación intrínseca". A continuación se muestran qué preguntas, con su número correspondiente, se corresponden con cada subescala.

- Subescala "Apoyo directivo":

- 2.Satisfacción con el tipo de trabajo
- 3.Satisfacción con el sueldo
- 4.Posibilidad de promoción
- 5.Reconocimiento de mi esfuerzo
- 10.Apoyo de mis jefes
- 11.Apoyo de los compañeros
- 14.Posibilidad de ser creativo
- 16.Recibo información de los resultados de mi trabajo
- 20.Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito
- 22.Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto
- 23.Tengo autonomía o libertad de decisión
- 24.Interrupciones molestas
- 25.Estrés (esfuerzo emocional)
- 28.Variedad en mi trabajo
- 30.Es posible que mis propuestas sean escuchadas y aplicadas
- 34.Calidad de vida en mi trabajo

- Subescala "Cargas de trabajo":

- 1.Cantidad de trabajo que tengo
- 6.Presión que recibo para realizar la cantidad de trabajo
- 7.Presión que recibo para mantener la calidad de mi trabajo
- 8.Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo
- 15."Desconecto" al acabar la jornada
- 17.Conflictos con otras personas de mi trabajo
- 18.Falta de tiempo para mi vida personal
- 19.Incomodidad física en el trabajo
- 21.Carga de responsabilidad



- 33. Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud
- Subescala "Motivación intrínseca":
  - 9. Motivación (ganas de esforzarme)
  - 12. Apoyo de mi familia (en relación a mi vida profesional)
  - 13. Ganas de ser creativo
  - 26. Capacitación necesaria para hacer mi trabajo actual
  - 27. Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual
  - 29. Mi trabajo es importante para la vida de otras personas
  - 31. Lo que tengo que hacer queda claro
  - 32. Me siento orgulloso de mi trabajo
- Otras
  - 35. Me siento orgulloso de pertenecer al centro donde trabajo
  - 36. Tengo el soporte de mi equipo

## Resultados

### *Datos globales*

1395 profesionales cumplimentaron el cuestionario (64% AE, 23% SM, 13% AP) (Tabla I), 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 año de funcionamiento (Tabla II) y que corresponden a 4 de los 5 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.

Tabla I: Número de profesionales en cada uno de los ámbitos laborales (AP, AE y SM).  
AE\* incluye SM

Ámbito	Frecuencia	Porcentaje		Ámbito	Frecuencia	Porcentaje
AP	176	12,6		AP	176	12,6
AE	898	64,4		AE*	1219	87,4
SM	321	23,0		Total	1395	100,0
Total	1395	100,0				



El 87% de los 1229 profesionales que respondieron a la pregunta lleva 5 o más años en la empresa (Tabla III). El grupo profesional más numeroso es el B que supone el 30% de los profesionales que rellenaron el cuestionario (Tabla IV). 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 V).

El 46% de los profesionales que respondieron consideran que los resultados de la encuesta no serán utilizados para mejorar su CVP (Tabla VI). 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 ( $\chi^2$ ,  $p < 0,001$ ). 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 ( $\chi^2$ ,  $p < 0,001$ ). 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,  $\chi^2$   $p = 0,154$ ); tampoco hay diferencias atendiendo a si llevan uno, dos o tres años funcionando como UGC/AGC (16%, 12%, 11%, respectivamente,  $\chi^2$   $p = 0,301$ ).

Tabla II: 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 III: Número de profesionales atendiendo al tiempo en la empresa.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Menos de 5 años	157	11,3	12,8
5 años o más	1072	76,8	87,2
No respuesta	166	11,9	
Total	1395	100,0	



Tabla IV: 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, ...	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
No Respuestas	164	11,8	
Total	1395	100,0	

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

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Respuestas	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 respuesta		144	10,3	
Total		1395	100,0	

## Resultados globales del conjunto de la muestra

En la Tabla VII se presentan los datos globales de la 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 VII: Puntuación global obtenida en cada una de las preguntas.

	N	Mínimo	Máximo	Media	DE
Cantidad de trabajo que tengo	1380	1	10	8,01	1,516
Satisfacción con el tipo de trabajo	1383	1	10	7,03	2,045
Satisfacción con el sueldo	1383	1	10	4,80	2,321
Posibilidad de promoción	1366	1	10	3,38	2,326
Reconocimiento de mi esfuerzo	1377	1	10	4,74	2,377
Presión que recibo para realizar la cantidad de trabajo que tengo	1375	1	10	5,93	2,410
Presión que recibo para mantener la calidad de mi trabajo	1382	1	10	6,25	2,392



	N	Mínimo	Máximo	Media	DE
Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	1385	1	10	6,80	2,287
Motivación (ganas de esforzarme)	1385	1	10	7,18	2,336
Apoyo de mis jefes	1376	1	10	5,94	2,616
Apoyo de los compañeros	1378	1	10	7,22	2,195
Apoyo de mi familia (en relación a mi vida profesional)	1360	1	10	8,30	2,079
Ganas de ser creativo	1377	1	10	7,09	2,372
Posibilidad de ser creativo	1377	1	10	5,03	2,474
"Desconecto" al acabar la jornada	1380	1	10	7,07	2,556
Recibo información de los resultados de mi trabajo	1381	1	10	4,81	2,690
Conflictos con otras personas de mi trabajo	1382	1	10	3,23	2,269
Falta de tiempo para mi vida personal	1370	1	10	4,51	2,379
Incomodidad física en el trabajo	1373	1	10	4,77	2,725
Posibilidad de expresar lo que pienso y lo que necesito	1360	1	10	5,95	2,486
Carga de responsabilidad	1361	1	10	7,50	1,995
Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto de trabajo	1363	1	10	3,64	2,297
Tengo autonomía o libertad de decisión	1370	1	10	5,21	2,479
Interrupciones molestas	1366	1	10	5,69	2,594
Estrés (esfuerzo emocional)	1369	1	10	6,93	2,232
Capacitación necesaria para hacer mi trabajo actual	1361	1	10	7,95	1,621
Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	1378	1	10	8,39	1,416
	N	Mínimo	Máximo	Media	DE



	N	Mínimo	Máximo	Media	DE
Variedad de mi trabajo	1371	1	10	5,79	2,394
Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	1371	1	10	8,33	1,735
Es posible que mis propuestas sean escuchadas y aplicadas	1332	1	10	5,18	2,491
Lo que tengo que hacer queda claro	1333	1	10	7,21	2,061
Me siento orgulloso de mi trabajo	1338	1	10	7,96	1,930
Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	1329	1	10	5,29	2,700
Calidad de vida en mi trabajo	1328	1	10	5,67	2,123
Me siento orgulloso de pertenecer al centro donde trabajo	1328	1	10	7,22	2,347
Tengo el soporte de mi equipo	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 vemos que hay diferencias estadísticamente significativas en 20 de los ítems que, en general, son más favorables en AP, salvo en la subescala de "Motivación intrínseca" donde la mayor parte de los ítems son superiores en AE (Tablas VIII, IX, X y XI).

En la subescala "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 la subescala "Carga de trabajo" sólo en 4 ítems las diferencias son estadísticamente 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 la subescala "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.

Los profesionales de AP se sienten más orgullosos de pertenecer al centro donde trabajan que los de AE.



Tabla VIII. Subescala "Apoyo Directivo", AP vs AE.

Ítem	Ámbito	Media	95% IC. Lím. inf.	95% IC. Lím. Inf.	p
Satisfacción con el tipo de trabajo	AP	7,29	6,50	8,07	ns
	AE	7,25	6,95	7,55	
Satisfacción con el sueldo	AP	5,25	4,26	6,24	0,000
	AE	5,31	4,95	5,66	
Posibilidad de promoción	AP	4,64	3,72	5,57	0,000
	AE	3,83	3,43	4,23	
Reconocimiento de mi esfuerzo	AP	5,82	5,11	6,53	0,000
	AE	5,26	4,86	5,66	
Apoyo de mis jefes	AP	6,93	6,08	7,78	0,000
	AE	6,58	6,15	7,01	
Apoyo de los compañeros	AP	7,43	6,62	8,24	0,003
	AE	7,14	6,80	7,47	
Posibilidad de ser creativo	AP	5,68	4,85	6,50	0,000
	AE	5,72	5,31	6,12	
Recibo información de los resultados de mi trabajo	AP	7,04	6,34	7,73	0,000
	AE	5,40	4,98	5,81	
Posibilidad de expresar lo que pienso y lo que necesito	AP	6,96	5,94	7,98	0,000
	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	0,000
	AE	3,98	3,59	4,37	
Tengo autonomía o libertad de decisión	AP	6,79	5,91	7,66	0,000
	AE	5,75	5,32	6,19	
Interrupciones molestas	AP	6,57	5,69	7,46	ns
	AE	5,60	5,17	6,04	
Estrés (esfuerzo emocional)	AP	7,36	6,51	8,20	0,031
	AE	6,86	6,50	7,23	
Variedad de mi trabajo	AP	6,89	6,01	7,78	ns
	AE	6,36	5,98	6,74	
Es posible que mis propuestas sean escuchadas y aplicadas	AP	6,14	5,30	6,99	0,000
	AE	6,00	5,60	6,40	
Calidad de vida en mi trabajo	AP	6,54	5,69	7,38	0,000
	AE	6,28	5,94	6,62	



Tabla IX. Subescala "Carga de trabajo", AP vs AE.

Item	Ámbito	Media	95% IC. Lím. Inf.	95% IC. Lím.Sup.	p
Cantidad de trabajo que tengo	AP	7,68	7,04	8,31	0,000
	AE	8,33	8,13	8,53	
Presión que recibo para realizar la cantidad de trabajo que tengo	AP	6,39	5,48	7,30	ns
	AE	6,27	5,90	6,63	
Presión que recibo para mantener la calidad de mi trabajo	AP	7,32	6,63	8,01	ns
	AE	6,79	6,46	7,13	
Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	AP	6,61	5,87	7,34	ns
	AE	6,85	6,48	7,22	
"Desconecto" al acabar la jornada	AP	6,61	5,69	7,52	ns
	AE	6,30	5,87	6,73	
Conflictos con otras personas de mi trabajo	AP	4,07	3,11	5,03	0,00
	AE	3,88	3,48	4,28	
Falta de tiempo para mi vida personal	AP	4,57	3,66	5,48	ns
	AE	4,55	4,15	4,95	
Incomodidad física en el trabajo	AP	4,00	3,24	4,76	0,029
	AE	4,32	3,86	4,77	
Carga de responsabilidad	AP	7,86	6,98	8,74	0,000
	AE	7,93	7,64	8,22	
Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	AP	4,96	4,00	5,93	ns
	AE	4,70	4,27	5,12	



Tabla X. Subescala "Motivación intrínseca", AP vs AE.

Item	Ámbito	Media	95% IC. Lím inf.	95% IC. Lím sup	p
Motivación (ganas de esforzarme)	AP	7,39	6,62	8,16	ns
	AE	7,46	7,10	7,81	
Apoyo de mi familia (en relación a mi vida profesional)	AP	8,43	7,54	9,31	0,000
	AE	8,40	8,08	8,73	
Ganas de ser creativo	AP	7,11	6,45	7,77	0,005
	AE	7,49	7,14	7,83	
Capacitación necesaria para hacer mi trabajo actual	AP	7,86	7,28	8,43	0,000
	AE	7,89	7,63	8,15	
Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	AP	7,79	7,23	8,34	0,000
	AE	8,50	8,30	8,70	
Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	AP	8,14	7,35	8,94	0,000
	AE	8,30	8,04	8,56	
Lo que tengo que hacer queda claro	AP	7,18	6,33	8,02	ns
	AE	7,45	7,17	7,74	
Me siento orgulloso de mi trabajo	AP	8,07	7,32	8,82	ns
	AE	7,99	7,68	8,30	

Tabla XI. Otros, AP vs AE

Item	Ámbito	Media	95% IC. Lím inf.	95% IC. Lím sup	p
Me siento orgulloso de pertenecer al centro donde trabajo	AP	8,50	7,74	9,26	0,026
	AE	7,44	7,10	7,78	
Tengo el soporte de mi equipo	AP	7,18	6,37	7,98	ns
	AE	6,56	6,18	6,95	

### 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 (Tablas XII, XIII, XIV y XV) . De ellos 2 podrían considerarse desfavorables (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. La carga de responsabilidad, superior en los de tres años.

Tabla XII. Subescala "Apoyo Directivo". Comparando, en AP, dos vs tres años funcionando como UGC.

Ítem	Tiempo	N	Media	DE	p
Satisfacción con el tipo de trabajo	2	118	6,62	2,21	0,000
	3	56	7,64	1,83	
Satisfacción con el sueldo	2	118	5,27	2,44	ns
	3	55	5,56	1,96	
Posibilidad de promoción	2	118	4,60	2,35	ns
	3	55	3,93	2,36	
Reconocimiento de mi esfuerzo	2	117	5,53	2,18	ns
	3	56	5,70	2,06	
Apoyo de mis jefes	2	117	6,64	2,10	ns
	3	56	6,73	2,24	
Apoyo de los compañeros	2	118	6,39	2,71	0,006
	3	55	7,36	1,84	
Posibilidad de ser creativo	2	118	5,58	2,20	ns
	3	56	5,57	2,40	
Recibo información de los resultados de mi trabajo	2	118	6,10	2,53	ns
	3	56	6,18	2,47	
Posibilidad de expresar lo que pienso y lo que necesito	2	98	6,19	2,40	0,006
	3	56	7,29	2,18	
Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto de trabajo	2	114	4,61	2,54	ns
	3	56	4,75	2,13	
Tengo autonomía o libertad de decisión	2	118	6,06	2,33	ns
	3	56	6,48	2,39	
Interrupciones molestas	2	118	5,99	2,39	ns
	3	56	5,89	2,38	
Estrés (esfuerzo emocional)	2	115	6,54	2,32	ns
	3	56	6,55	2,07	
Variedad de mi trabajo	2	117	5,65	2,09	0,002
	3	56	6,59	2,10	
Es posible que mis propuestas sean escuchadas y aplicadas	2	79	5,86	2,29	ns
	3	56	6,05	2,21	
Calidad de vida en mi trabajo	2	79	6,47	1,58	ns
	3	56	6,59	1,94	



Tabla XIII. Subescala "Carga de trabajo". Comparando, en AP, dos vs tres años funcionando como UGC.

Ítem	Tiempo	N	Media	DE	p
Cantidad de trabajo que tengo	2	118	6,69	2,42	0,000
	3	56	7,91	1,39	
Presión que recibo para realizar la cantidad de trabajo que tengo	2	118	5,33	2,58	0,003
	3	55	6,53	2,11	
Presión que recibo para mantener la calidad de mi trabajo	2	118	6,17	2,59	ns
	3	56	6,68	1,81	
Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	2	118	6,36	2,29	ns
	3	56	6,64	2,14	
"Desconecto" al acabar la jornada	2	115	6,77	2,77	ns
	3	56	7,48	2,61	
Conflictos con otras personas de mi trabajo	2	118	4,17	2,74	ns
	3	56	3,43	2,34	
Falta de tiempo para mi vida personal	2	118	4,86	2,40	0,000
	3	56	3,13	1,95	
Incomodidad física en el trabajo	2	118	4,76	2,48	0,001
	3	56	3,52	2,12	
Carga de responsabilidad	2	97	6,63	2,16	0,024
	3	56	7,45	2,09	
Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	2	76	5,18	2,39	ns
	3	55	4,60	2,45	





Tabla XIV. Subescala "Motivación intrínseca". Comparando, en AP, dos vs tres años funcionando como UGC.

Ítem	Tiempo	N	Media	DE	p
Motivación (ganas de esforzarme)	2	117	6,74	2,62	ns
	3	56	7,34	1,88	
Apoyo de mi familia (en relación a mi vida profesional)	2	117	7,21	2,63	0,000
	3	56	8,55	1,59	
Ganas de ser creativo	2	117	6,37	2,80	ns
	3	56	7,00	2,08	
Capacitación necesaria para hacer mi trabajo actual	2	114	6,75	2,14	0,000
	3	56	8,05	1,29	
Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	2	118	7,05	2,12	0,006
	3	56	8,14	1,37	
Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	2	118	6,91	2,20	ns
	3	56	7,98	1,97	
Lo que tengo que hacer queda claro	2	78	7,44	1,81	ns
	3	56	7,52	1,66	
Me siento orgulloso de mi trabajo	2	79	7,49	2,19	ns
	3	56	8,09	1,62	

Tabla XV. Otros. Comparando, en AP, dos vs tres años funcionando como UGC.

Ítem	Tiempo	N	Media	DE	p
Me siento orgulloso de pertenecer al centro donde trabajo	2	78	7,62	1,87	ns
	3	55	7,71	2,48	
Tengo el soporte de mi equipo	2	22	7,59	1,59	ns
	3	18	7,00	2,38	

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 (Tablas XVI, XVII, XVIII y XIX). Los que llevan más tiempo (en este caso dos años) nuevamente tienen más trabajo que los que llevan menos tiempo como UGC/AGC (en este caso un año) pero,



pese a ello, consideran que 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.

Tabla XVI. Subescala "Apoyo Directivo". Comparando, en AE, uno vs dos años funcionando como UGC/AGC

Ítem	Tiempo	N	Media	DE	p
Satisfacción con el tipo de trabajo	1	266	6,54	2,19	0,000
	2	943	7,18	1,96	
Satisfacción con el sueldo	1	269	4,83	2,31	ns
	2	942	4,69	2,32	
Posibilidad de promoción	1	267	3,34	2,33	ns
	2	926	3,21	2,27	
Reconocimiento de mi esfuerzo	1	266	4,45	2,31	ns
	2	939	4,66	2,41	
Apoyo de mis jefes	1	266	5,61	2,64	ns
	2	938	5,89	2,67	
Apoyo de los compañeros	1	270	7,34	2,12	ns
	2	935	7,29	2,14	
Posibilidad de ser creativo	1	268	4,71	2,48	ns
	2	936	5,02	2,50	
Recibo información de los resultados de mi trabajo	1	269	4,19	2,46	0,002
	2	939	4,75	2,71	
Posibilidad de expresar lo que pienso y lo que necesito	1	270	5,63	2,52	ns
	2	937	5,93	2,48	
Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto de trabajo	1	266	3,39	2,13	ns
	2	928	3,52	2,28	
Tengo autonomía o libertad de decisión	1	267	5,06	2,49	ns
	2	930	5,05	2,46	
Interrupciones molestas	1	267	6,03	2,59	0,007
	2	926	5,54	2,63	
Estrés (esfuerzo emocional)	1	267	7,49	2,18	0,000
	2	932	6,83	2,23	
Variedad de mi trabajo	1	269	6,03	2,55	0,040
	2	929	5,69	2,39	
Es posible que mis propuestas sean escuchadas y aplicadas	1	266	5,04	2,53	ns
	2	931	5,11	2,50	
Calidad de vida en mi trabajo	1	270	5,15	2,37	0,000
	2	923	5,70	2,06	



Tabla XVII. Subescala "Carga de trabajo". Comparando, en AE, uno vs dos años funcionando como UGC/AGC

Ítem	Tiempo	N	Media	DE	p
Cantidad de trabajo que tengo	1	269	8,32	1,54	0,010
	2	938	8,08	1,29	
Presión que recibo para realizar la cantidad de trabajo que tengo	1	268	6,38	2,40	0,001
	2	935	5,83	2,39	
Presión que recibo para mantener la calidad de mi trabajo	1	269	6,59	2,32	0,006
	2	940	6,14	2,41	
Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	1	270	7,45	2,23	0,000
	2	942	6,67	2,29	
"Desconecto" al acabar la jornada	1	270	6,93	2,56	ns
	2	939	7,13	2,52	
Conflictos con otras personas de mi trabajo	1	269	3,16	2,27	ns
	2	939	3,13	2,17	
Falta de tiempo para mi vida personal	1	265	4,63	2,44	ns
	2	932	4,51	2,36	
Incomodidad física en el trabajo	1	267	5,20	2,90	0,013
	2	933	4,72	2,71	
Carga de responsabilidad	1	269	7,84	1,95	0,012
	2	939	7,50	1,96	
Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	1	270	6,02	2,88	0,000
	2	928	5,13	2,65	



Tabla XVIII. Subescala "Motivación intrínseca". Comparando, en AE, uno vs dos años funcionando como UGC/AGC.

Ítem	Tiempo	N	Media	DE	p
Motivación (ganas de esforzarme)	1	270	6,89	2,37	0,010
	2	942	7,31	2,30	
Apoyo de mi familia (en relación a mi vida profesional)	1	264	8,48	1,95	ns
	2	924	8,37	2,04	
Ganas de ser creativo	1	269	6,78	2,47	0,000
	2	936	7,26	2,29	
Capacitación necesaria para hacer mi trabajo actual	1	268	8,00	1,51	ns
	2	924	8,07	1,56	
Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	1	270	8,32	1,37	0,000
	2	934	8,59	1,21	
Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	1	268	8,52	1,57	ns
	2	930	8,47	1,64	
Lo que tengo que hacer queda claro	1	268	6,88	2,16	0,010
	2	931	7,27	2,07	
Me siento orgulloso de mi trabajo	1	268	7,80	2,04	0,042
	2	935	8,04	1,88	

Tabla XIX. Otros. Comparando, en AE, uno vs dos años funcionando como UGC/AGC.

Ítem	Tiempo	N	Media	DE	p
Me siento orgulloso de pertenecer al centro donde trabajo	1	267	6,92	2,52	ns
	2	928	7,25	2,32	
Tengo el soporte de mi equipo	1	39	6,13	2,76	ns
	2	155	6,75	2,20	



## 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, SM intermedios y AE los más bajos, siendo las diferencias estadísticamente significativas (Tabla XX). En la Figuras 1 se reflejan los histogramas de frecuencia de ese ítem para cada uno de los esos tres ámbitos laborales.

Tabla XX. Calidad de vida en mi trabajo. Resultados en cada una de los ámbitos, separando AP, AE y SM. \*  $p = 0,04$  AP vs SM y  $p = 0,000$  AP vs AE y SM vs AE

Ámbito	Media	95% IC. Lím inf.	95% IC. Lím sup	P*
AP	6,52	6,2	6,81	P < 0,05
SM	6,14	5,94	6,34	
AE	5,37	5,22	5,52	

## 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 y sólo en los dos relacionado con la capacitación (“Capacitación necesaria para hacer mi trabajo actual” y “Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual”) las puntuaciones son favorables para el grupo de 5 años o más años en la empresa.

## Comentarios y sugerencias.

De los 1395 profesionales que respondieron los cuestionarios únicamente 116 (8%) hacen algún comentario o sugerencia. En la Figura 2 se presenta la nube de las palabras más frecuentes.



## 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 de los profesionales 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.

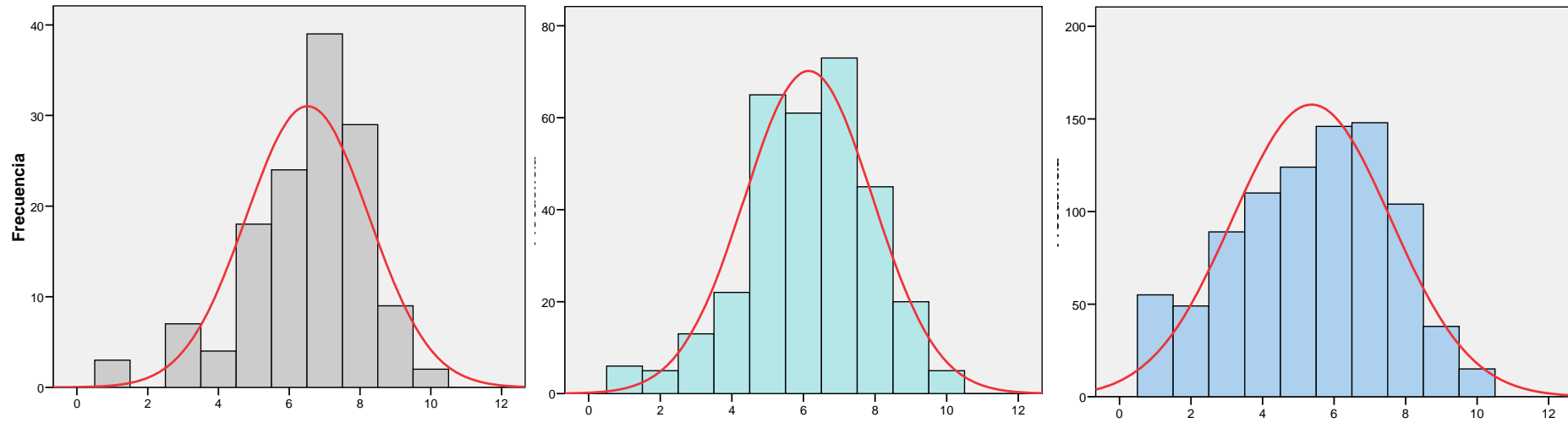


Figura 1. Histograma de frecuencias del ítem "Calidad de vida en mi trabajo", en AP, SM y AE respectivamente.

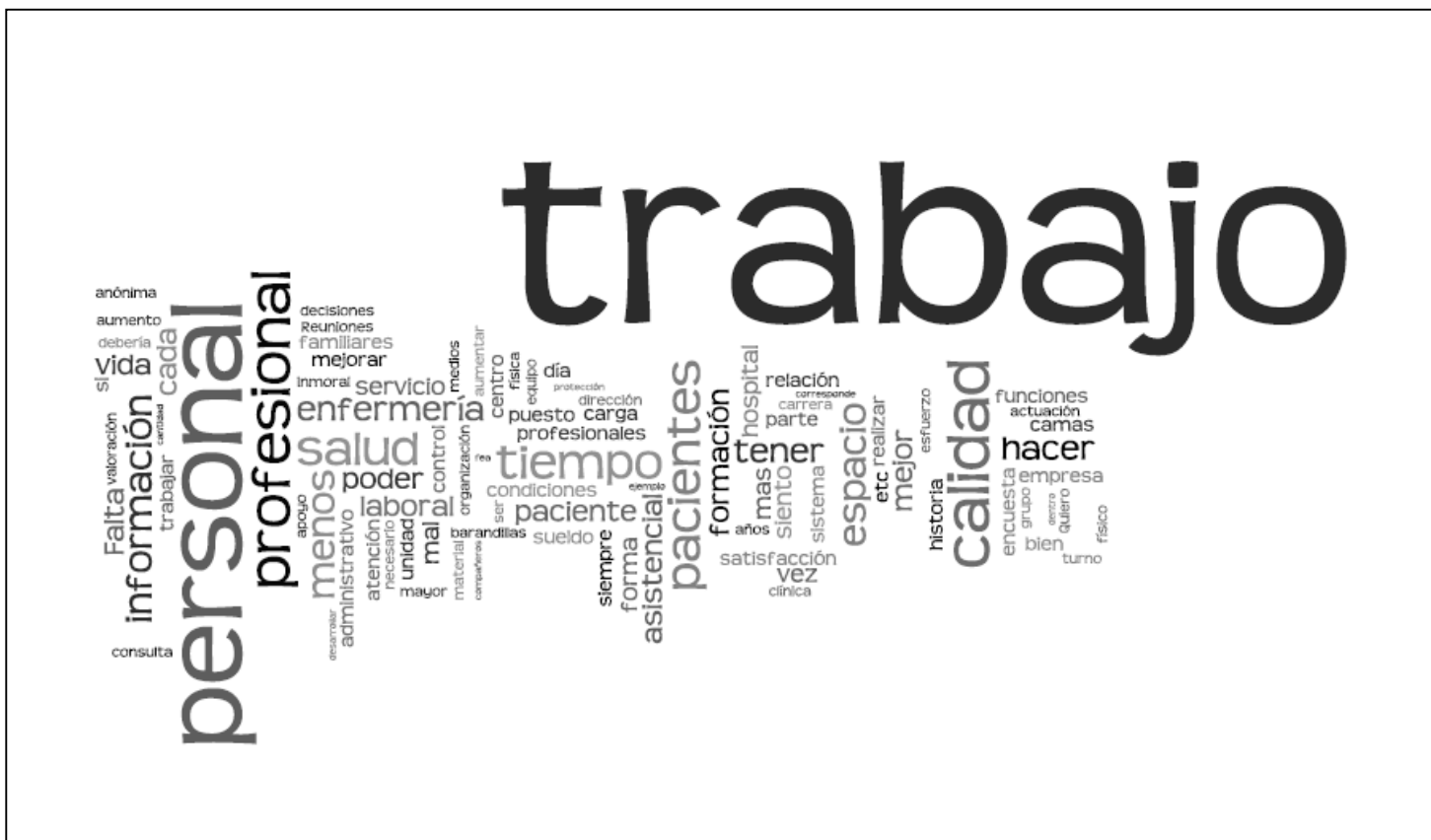


Figura 2. Nube de palabras más frecuentes





### Tabla de percentiles QVP 35© para Atención Primaria

Puntuación obtenida	Número de la pregunta en el cuestionario QVP-35																																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	
1	2,9	5,2	8,1	17	1,7	9,3	2,9	0,6	4	1,2	4	4,1	7,6	4,6	6,4	7,5	24	15	13	2,6	2,6	11	4,6	2,9	1,8	0,6	1,1		0,6	5,9	0,7	0,7	11	2,2	1,5	
2	5,8	6,3	14	28	8,7	12	8,7	6,4	9,2	5,2	11	7	10	11	8,2	12	43	29	27	9,2	5,9	24	9,8	6,9	4,7	2,4	4	8,1	2,9	12	2,2	3	19			
3	9,2	8	19	36	18	17	14	9,2	13	9,9	14	7,6	13	18	14	17	52	39	40	10	7,2	33	14	16	9,4	4,7	6,9	13	7,5	16		4,4	31	7,4	6,8	
4	13	13	29	47	26	28	21	19	16	15	19	9,3	17	31	20	23	60	51	55	16	14	47	22	28	19	9,5	8	28	13	22	5,2	6,7	42	10	8,3	
5	16	18	50	69	50	47	33	35	23	26	29	16	30	46	27	34	71	69	67	31	25	64	33	42	30	20	14	40	17	36	9,7	16	57	24	18	
6	26	30	69	79	66	60	45	45	31	39	38	20	40	61	38	47	77	82	81	41	33	73	46	58	44	30	26	57	30	53	22	21	72	41	24	
7	50	49	82	90	80	72	62	63	48	58	51	36	56	77	45	64	87	90	87	58	51	85	66	71	61	47	39	74	46	70	43	33	85	70	38	
8	73	81	91	96	90	87	83	80	72	80	72	55	76	91	62	86	96	94	93	75	76	94	86	83	80	73	70	88	66	92	75	56	92	92	59	
9	91	94	98	99	98	94	94	93	90	96	92	75	88	99	78	95	98	98	98	93	93	100	95	92	92	92	91	96	87	99	90	84	97	99	77	
10	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100



### Tabla de percentiles QVP 35© para Salud Mental

Puntuación obtenida	Número de la pregunta en el cuestionario QVP-35																																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35		
1		0,9	9,4	33	9,1	7,3	7,5	4,7	1,3	5,4	1,6	2,6	0,9	7,5	1,6	18	36	15	23	3,2	1,3	21	5,7	11	1,6			4,7	0,3	4,8	1,9	1,6	12	1,9	2,3		
2		1,3	15	49	14	11	12	6,6	2,5	10	2,8	2,9	2,2	12	2,8	27	59	26	39	6	2,8	34	12	22	2,5	0,9		8,9	0,6	11	2,8	2,5	26	3,5	4,9		
3		0,3	1,9	25	63	24	19	19	13	6,6	16	5,3	3,6	5,3	20	7,2	36	69	40	54	13	6,9	50	21	32	7,6	1,3		15	1	21	5,4	3,8	39	7,6	7,8	
4		1,6	5,7	41	76	39	31	28	23	7,8	23	8,5	6,1	6	31	13	49	81	60	67	25	12	64	33	49	12	3,2	0,9	25	2,5	32	10	7,3	50	15	11	
5		4,7	15	62	88	62	52	46	39	14	33	19	9,4	13	47	24	64	87	78	80	41	20	80	47	63	26	7	3,2	38	5,4	51	23	11	67	35	19	
6		12	29	78	93	75	69	62	52	22	45	29	15	25	66	33	77	91	85	86	51	30	88	58	71	37	16	8,2	55	10	63	36	19	78	55	30	
7		32	55	87	96	89	83	77	68	40	62	42	24	43	82	44	87	95	93	90	70	48	93	76	82	57	30	18	73	28	82	54	39	88	78	47	
8		66	75	97	99	97	93	92	83	67	81	66	41	67	91	63	96	98	97	97	84	73	97	92	90	83	63	53	89	47	93	74	59	95	92	66	
9		89	93	99	100	100	98	98	92	85	93	87	63	84	97	80	99	99	99	99	96	92	99	99	97	94	87	80	98	76	98	93	82	99	98	84	
10		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100



### Tabla de percentiles QVP 35© para Atención Especializada

Puntuación obtenida	Número de la pregunta en el cuestionario QVP-35																																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	
1		2,5	14	35	17	3,5	3,3	1,6	4,7	12	1,9	2,4	5,1	15	3,7	18	30	13	11	9,1	1,2	28	14	5,3	1,8	0,5	0,1	7,1	0,8	14	2,2	1,5	7,7	6,3	2,5	
2	0,1	4,7	22	49	26	7,9	7,5	3,4	7,8	17	3,6	3,1	7,2	24	7,3	29	47	22	21	15	1,5	44	22	11	4	0,8	0,2	13	0,9	22	3,5	1,9	17	12	5,5	
3	0,2	7,8	32	59	37	15	13	7,7	11	24	5,9	3,9	10	34	13	38	61	33	32	20	3,1	57	31	19	9,6	1,4	0,3	21	1,6	33	6,3	3	28	22	10	
4	0,8	14	47	69	48	26	21	14	14	32	11	5,5	16	45	20	49	74	47	42	32	6,9	69	43	32	15	3,2	0,7	31	3,1	42	12	5,4	39	35	15	
5	3,3	22	62	79	65	42	34	25	22	45	22	9,3	24	60	29	61	84	66	55	43	13	81	59	46	26	5,7	1,8	46	5,4	56	19	10	49	49	26	
6	9,1	34	75	88	76	53	46	36	32	57	31	13	34	73	36	71	90	75	64	53	23	89	69	57	37	12	5,1	58	9,7	68	30	16	57	65	33	
7	30	52	87	93	86	66	61	51	47	70	46	21	49	84	48	80	95	85	73	69	36	94	83	68	50	28	16	71	20	78	45	30	69	82	47	
8	58	74	95	98	95	80	78	69	67	84	66	37	67	92	62	90	98	93	84	85	60	98	93	79	68	58	44	86	38	93	70	50	81	94	64	
9	78	92	99	99	99	90	89	84	86	94	86	62	85	97	80	97	99	98	93	95	81	99	98	90	85	80	72	95	66	97	87	73	91	98	82	
10	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100