

Originales

Satisfacción laboral de las enfermeras de los Hospitales Públicos de Badajoz

Nurses' job satisfaction level in Public Hospitals of Badajoz (Spain)

Pablos-González, M.ª del Mar¹, Cubo-Delgado, Sixto²

1. Centro de Salud Suerte de Saavedra La Pílara. Badajoz. España. Programa de doctorado del Departamento de Ciencias de la Educación. Facultad de Educación UEX.

2. Universidad de Extremadura. Facultad de Educación. Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. Badajoz. España.

Recibido: 19-11-14

Aceptado: 06-03-15

Correspondencia

M.ª del Mar Pablos González

Urbanización Las Lomas n.º 49, 06009 Badajoz. España.

Teléfono: 647440467.

Correo electrónico: marbadajoz@hotmail.com

Resumen

Objetivos: Con este estudio pretendemos conocer el grado de satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales, que trabajan en los hospitales públicos de la ciudad de Badajoz; determinar si existen diferencias entre las distintas instituciones hospitalarias e identificar las variables que inciden en dicha satisfacción laboral.

Métodos: Se aplicó un cuestionario de elaboración propia, para el que se desarrollaron estudios de validez de contenido y fiabilidad, que fue aplicado al personal de Enfermería, que realizan su actividad laboral en los hospitales públicos pertenecientes al Sistema Extremeño de Salud (SES) de la ciudad de Badajoz en el año 2009.

Resultados: La tasa de respuesta asciende al 34'7%. El perfil de los profesionales es mayoritariamente femenino (83'3%), con condición laboral fijo (78'9%) y una experiencia profesional de más de 10 años (77'5%). No existen diferencias significativas en satisfacción laboral entre los profesionales de enfermería de los tres hospitales estudiados.

Conclusiones: Los resultados obtenidos con el empleo de la encuesta, nos han ayudado a identificar qué dimensiones, de la Percepción del ámbito de trabajo, se encuentran más satisfechas las enfermeras. Correspondiendo la mayor puntuación la relativa al desarrollo de sus competencias estando «de acuerdo» (67'2%).

A nivel general el grado de satisfacción laboral expresado por el grupo de enfermeras incluidas en el estudio es medio alto lo que concuerda con otros trabajos realizados y de similares características.

Med Segur Trab (Internet) 2015; 61 (239) 195-206

Palabras clave: Enfermeras. Satisfacción laboral. Hospitales. Estrés. Competencia.

Abstract:

Objective: This study aims not only to discover the job satisfaction level of the nurses working in public hospitals of the city of Badajoz but to determine the differences among medical centers and to identify the variables which may affect such job satisfaction.

Methods: a homemade questionnaire was made following a content reliability studies and validity perspective. It was delivered to the nurses working on the public hospitals related to the Extremadura Health Service (SES, Sistema Extremeño de Salud) of Badajoz in 2009.

Results: the return rate amounts to 34.7%. The professional profile is mostly female (83.3%), with permanent employment status (78.9%) and professional experience of more than 10 years (77.5%). No significant job satisfaction differences were observed between the nursing professionals in the three hospitals where this study was performed.

Conclusions: the results obtained by the survey helped us to identify those dimensions of the workplace perception that nurses are more satisfied with. The highest score (67.2%) is related to the competence development. In general, the job satisfaction degree according to the nurse group is medium high, which is in fact consistent with other works of similar characteristics.

Med Segur Trab (Internet) 2015; 61 (239) 195-206

Key words: Nurses. Job satisfaction. Hospitals. Stress. Competence.

INTRODUCCIÓN

En Enfermería, como en otras profesiones, hay una amplia variedad de factores que intervienen en la satisfacción laboral^{1,2}, tales como el entorno físico de trabajo, la fatiga, la supervisión, los compañeros, la promoción, etc. Por ello para su estudio y análisis deben contemplarse los abordajes multidimensionales.

Loke³ define la satisfacción laboral como «un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona». Es un estado dinámico que siguiendo a Maslow⁴ el ser humano raramente alcanza un grado de plenitud, excepto en breves periodos de tiempo. De tal modo que tan pronto se satisface un deseo, aparece otro en su lugar.

Así mismo, la satisfacción laboral constituye una preocupación para los Directores de Enfermería, Marriner⁵, comenta la correlación entre insatisfacción laboral y absentismo laboral, que se ha demostrado que la insatisfacción laboral se correlaciona con el absentismo laboral.

Los profesionales de Enfermería, en general, se suelen mostrar satisfechos con los aspectos intrínsecos de su trabajo, en concreto con la atención que prestan a sus pacientes. Por el contrario factores como falta de autonomía y control trabajo generan respuestas similares a situaciones de estrés excesivo.

Hay situaciones laborales que llegan a producir a los trabajadores estrés y el denominado síndrome de Burnout⁶⁻¹⁰. Este término guarda relación con la insatisfacción laboral, ya que cuando una persona está quemada, se puede esperar que la satisfacción con el trabajo sea baja.

La Enfermería es una de las profesiones que presenta altos niveles de estrés laboral¹¹, pues se encuentran en contacto directo con el sufrimiento, el dolor y la muerte, son proveedoras de cuidados a personas enfermas, escasa autonomía en las tareas, conflicto y sobrecarga de rol, etc.

El ámbito laboral en el que se realizó el estudio, fueron los tres hospitales públicos de la ciudad de Badajoz.

La muestra poblacional la constituyeron los profesionales enfermeros que desarrollan labor asistencial en estos hospitales.

El objetivo principal del estudio es conocer su grado de satisfacción laboral y variables de interés, así como determinar diferencias y similitudes entre hospitales.

Se formulan las siguientes hipótesis.

1. «El personal de Enfermería que realiza su trabajo en el Hospital Materno Infantil, manifiesta mayor grado de satisfacción laboral que la de los Hospitales Infanta Cristina y Perpetuo Socorro».
2. «El personal de Enfermería de sexo femenino, presenta un grado de satisfacción laboral mayor que el sexo masculino».

MÉTODO

El estudio se ha desarrollado a través de una metodología cuantitativa y descriptiva, basado en la aplicación de un cuestionario que fue validado previamente, y en el que se obtuvo la fiabilidad aplicando el test Alfa de Cronbach en una muestra piloto.

Se realizó en primer lugar un análisis descriptivo de los datos basado en el porcentaje y frecuencia de cada ítem del cuestionario, así como en el análisis de la interacción entre las diferentes dimensiones y variables del mismo. El contraste empírico de las hipótesis de trabajo se efectuó a través de un análisis inferencial.

Muestra

La población del estudio la constituyen los profesionales de Enfermería que trabajan en los hospitales pertenecientes al (SES) de la ciudad de Badajoz: Hospital Infanta Cristina (HIC), Perpetuo Socorro (HPS) y Materno- Infantil (HMI). Como requisito previo los profesionales debían estar trabajando en el período que se entrega la encuesta.

El número total de enfermeras que componen la plantilla de los tres hospitales asciende a 806.

El Hospital Infanta Cristina es el hospital de referencia de la Comunidad Autónoma de Extremadura trabajan un total de 469 enfermeras y con 453 camas en funcionamiento.

En el Hospital Perpetuo Socorro trabajan 194 enfermeras y hay un total de 229 camas en funcionamiento.

Por último el Hospital Materno Infantil, en el cual trabajan 143 enfermeras cuenta con 201 camas, el cual presta asistencia a mujeres y niños pertenecientes al Área de Salud de Badajoz, así como a las del Alentejo Portugués.

La relación de encuestas entregadas fue de 397, siendo la distribución por Unidades las siguientes. Unidades Médicas 130, Unidades Quirúrgicas 180, Unidades Maternales 19 y Unidades de Infantil 68.

Se utilizó para la selección de la muestra un muestreo aleatorio simple, con una distribución de 397 cuestionarios, en el HIC 215, en HPS 95 y en HMI 87. La tasa de retorno fue del 34.7%.

Recogida de datos

En cada una de las Unidades seleccionadas aleatoriamente, se explicó brevemente a la supervisora/o la finalidad del estudio entregándose tantos cuestionarios como enfermeras trabajan en la Unidad, con una carta informativa sobre el objetivo del mismo y normas de cumplimentación. La recogida de datos se realizó durante los meses de abril y mayo de 2009.

El cuestionario desarrollado fue de elaboración propia para el que se realizaron estudios vinculados con las garantías del mismo:

1. Análisis de la validez contenido a través de la consulta a expertos y expertas, ocho enfermeras, una psicóloga clínica y una licenciada en lengua y literatura. Se partió de un registro para valorar la estructura y el contenido del cuestionario basándolo en el análisis de la pertinencia de cada dimensión y de cada ítem del cuestionario. El análisis y la toma de decisiones se basó en el cómputo del promedio en la valoración de las diferentes dimensiones e ítems del contenido, así como en el análisis de contenido del campo «Observaciones» que acompañaba a cada elemento del registro.
2. Análisis de fiabilidad realizado con el coeficiente Alfa de Cronbach para obtener la consistencia interna de la prueba. Los resultados indican un $\alpha=0.9$, informa por tanto de un cuestionario que mide de manera precisa lo que pretende medir.

La información del cuestionario está organizada en las siguientes tres dimensiones:

- Información de carácter general, con siete variables de carácter nominal (sexo; edad; condición laboral; hospital donde trabaja; tipo de unidad en la que trabaja; tiempo trabajado en el hospital y tiempo trabajado en el puesto actual).
- Percepción del ámbito de trabajo con 31 ítems, medidos en una escala tipo Likert-5 y agrupados en siete factores: puesto de trabajo (3); dirección de la unidad (5); ambiente de trabajo e interacción con los compañeros (5); comunicación y coordinación (5); condiciones ambientales infraestructura y recursos (4); formación (3); e implicación de mejora (6).
- Comentarios y sugerencias, en la que se solicita proponer un máximo de tres sugerencias de mejora.

RESULTADOS

Se analizan los resultados obtenidos mediante el programa de análisis de datos SPSS.

Información de carácter general

Del total de la muestra (N=138) el 83'3% son mujeres. El grupo de edad que corresponde a la franja de 46 a 55 años fue el mayor con un 49'3%. El 79'0% de los encuestados posee una condición laboral fija. La tasa de participación fue: 47'1% HIC, 29'7% HMI y 23'2% el HPS. Atendiendo a la tipología de las Unidades el 38'4% Unidades Médicas, 36'2% Unidades Quirúrgicas, 15'2% Infantil, 7'2% Maternal y 2'9% Directivo. El 77'5% de los profesionales llevan más de 10 años trabajando. El 47'83% lleva más de 10 años trabajando en la misma unidad, el 39'8% de 1 a 5 años y de 6 a 9 años el 12'3%.

Percepción del ámbito de trabajo.

Los tres ítems referidos al Puesto de Trabajo hacen referencia a la organización, definición de funciones y desarrollo de las competencias, el 55'0% de los encuestados responden que están «de acuerdo».

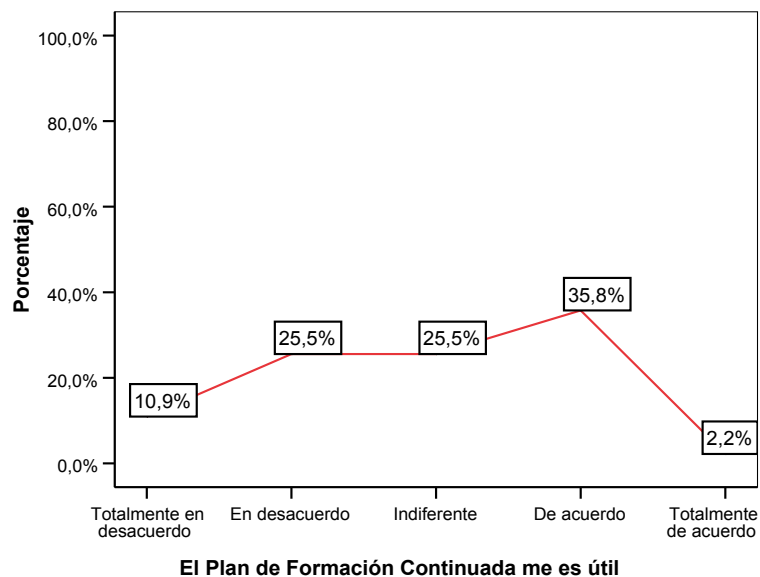
El factor Dirección de la Unidad lo componen cinco ítems que valoran los conocimientos, capacidad de solucionar problemas, delegación de funciones, toma de decisiones con la participación del personal y la información relativa al trabajo del supervisor/a, nuevamente las respuestas están «de acuerdo» sobrepasan el 50'0%, destacando el correspondiente a la delegación de funciones, con 61'5%.

Los ítems relativos al Ambiente de Trabajo e Interacción con los Compañeros, son los mejor valorados ya que en ninguna de las cinco cuestiones, la respuesta «totalmente en desacuerdo» ha sido señalada por los encuestados. Presenta el mismo valor (24'8%) los que están de acuerdo y en desacuerdo al ítem el ambiente de trabajo me produce estrés.

Las cuestiones referidas a Comunicación y Coordinación alcanzan un porcentaje satisfactorio exceptuando la coordinación con otras unidades del hospital que no alcanzan el 50'0%.

En el apartado de Condiciones Ambientales, Infraestructuras y Recurso, se evalúan la seguridad, iluminación, ruidos, mobiliario, y herramientas informáticas, este factor junto con el de Formación son los que menor puntuación reciben de los encuestados (Figura 1).

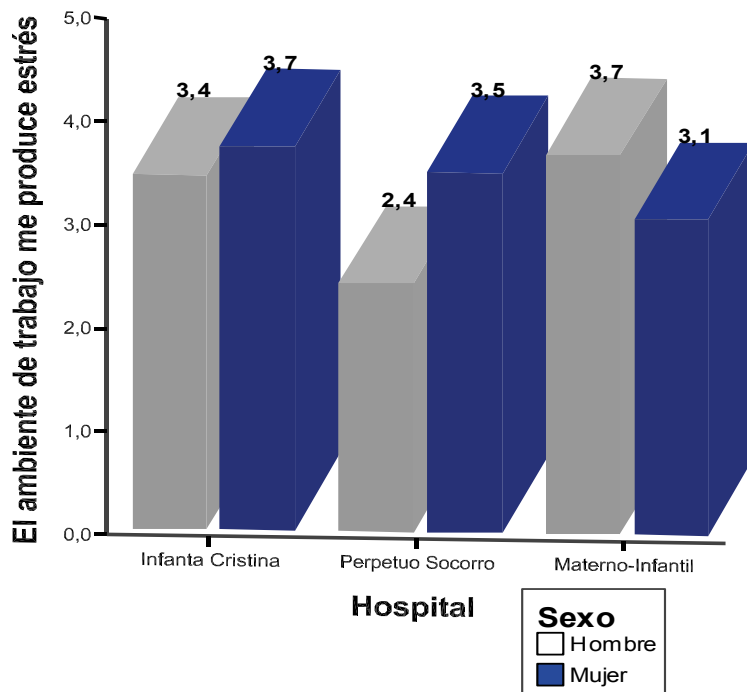
Figura 1. Percepción del ámbito de trabajo (Formación)



Y finalmente de los seis ítems referidos a Implicación en la Mejora, destaca en un porcentaje muy superior a los demás (64'0%) que están de acuerdo en la identificación de aspecto de mejora en su actividad diaria.

El análisis de interacción entre variables nos muestra que el personal de enfermería que trabaja en el Hospital Infanta Cristina manifiesta mayor estrés en el ambiente de trabajo, siendo este, ligeramente superior en el sexo femenino (Figura 2).

Figura 2. Percepción del ámbito de trabajo
(Ambiente de trabajo e interacción con los compañeros).



La media de mujeres que opinan que pueden desarrollar sus competencia en el puesto de trabajo es superior (3'98) a los hombres (3'68) y relativo al ambiente de trabajo, los hombres muestra menor grado de estrés que las mujeres,

El contraste de las hipótesis se realizó analizando previamente si procedía aplicar pruebas paramétricas o no paramétricas¹² En las dos hipótesis que mostramos las pruebas a utilizar fueron no paramétricas, los datos obtenidos indican que no reúnen los requisitos para aplicar test paramétricos.

El contraste de la primera hipótesis «El personal de Enfermería que realiza su trabajo en el Hospital Materno Infantil, manifiesta mayor grado de satisfacción laboral que las del Hospital Infanta Cristina y Hospital Perpetuo Socorro», se realizó a través del análisis de la tendencia de resultados (Figura3) y del análisis de las diferencias de medias a través de la prueba H de Kruskal-Wallis. (Tabla 1). Los datos indican que rechazamos la hipótesis de trabajo (p'0,05). No existen diferencias significativas en satisfacción laboral entre las enfermeras y los enfermeros de los diferentes hospitales estudiados.

Figura 3. Satisfacción laboral de las enfermeras por hospitales

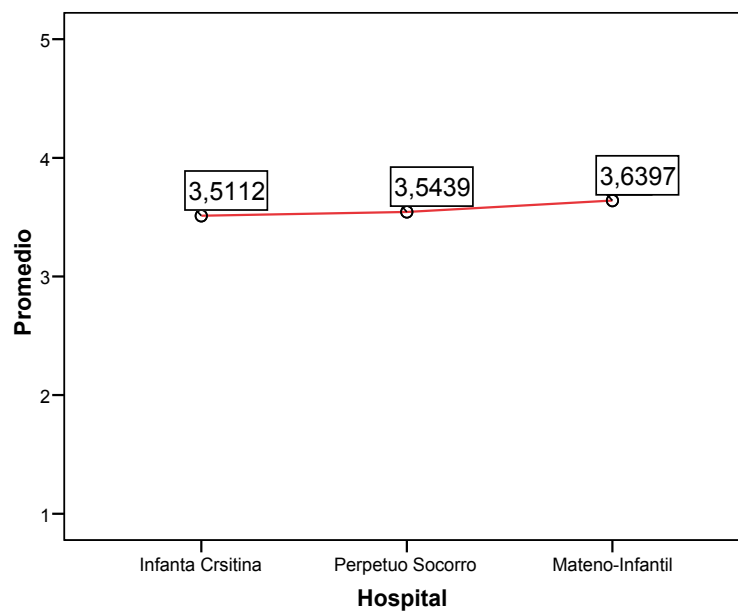


Tabla I. Prueba de Kruskal-Wallis. Variable de agrupación: Hospital

| Hospital | Variable Cuantitativa Continua | Kolmogorov Smirnov | Rachas | Levene | H de Kruskal. Wallis |
|---------------|--------------------------------|--------------------|--------|--------|----------------------|
| HIC | Sí | 0,651 | 0,00 | | 0,320 |
| HPS | Sí | 0,951 | 0,00 | | 0,320 |
| HMI | Sí | 0,382 | 0,00 | | 0,320 |
| Media 1-31 | | | | | |
| Chi-cuadrado | 2,280 | | | | |
| gl | 2 | | | | |
| Sig. asintót. | ,320 | | | | |

En relación con la segunda hipótesis analizada «El personal de Enfermería de sexo femenino, presenta un grado de satisfacción laboral mayor que el sexo masculino» (Figura 4), los resultados obtenidos indican que aceptamos la hipótesis de trabajo ($p < 0,05$). Las enfermeras tienen una mayor satisfacción laboral que los enfermeros (Tabla II).

Figura 4. Satisfacción laboral por sexo

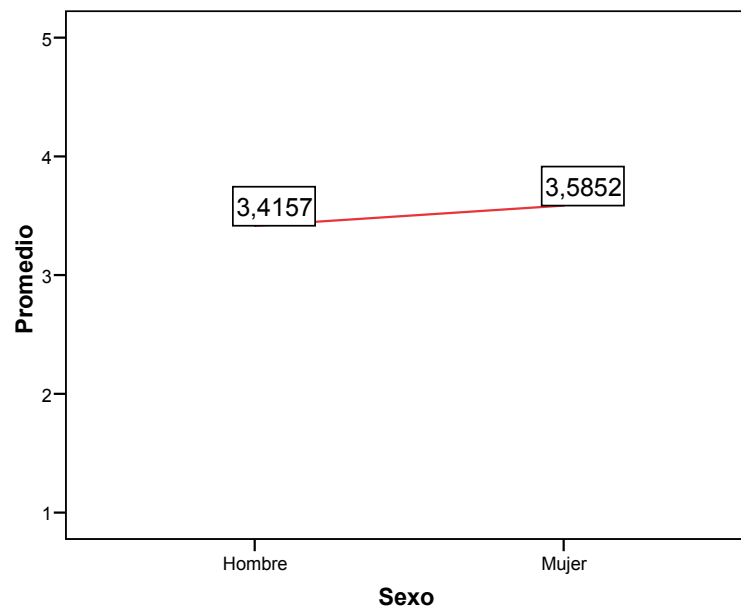


Tabla II. Prueba de Kruskal-Wallis. Variable de agrupación: Sexo

| Sexo | Variable Cuantitativa Continua | Kolmogorov Smirnov | Rachas | Levene | U de Mann-Whitney |
|---------------------------|--------------------------------|--------------------|--------|--------|-------------------|
| Femenino | Sí | 0,908 | 0,00 | | 0,029 |
| Masculino | Sí | 0,072 | 0,00 | | 0,029 |
| Media 1-31 | | | | | |
| U de Mann-Whitney | 941,000 | | | | |
| W de Wilcoxon | 1217,000 | | | | |
| Z | -2,180 | | | | |
| Sig. asintót. (bilateral) | ,029 | | | | |

DISCUSIÓN

Aunque las diferencias encontradas no son significativas estadísticamente, las enfermeras que trabajan en las Unidades del HIC, expresan menor grado de satisfacción relacionado con el estrés y el ambiente de trabajo, que aquellas que prestan servicio en los otros dos centros estudiados (HPS y HMI). Los profesionales del HIC y HPS, trabajan con adultos y con una población cada vez más anciana, con procesos crónicos degenerativos e invalidantes y en contacto frecuente con la muerte. En cambio las enfermeras que trabajan en las Unidades Materno-Infantiles, abordan también procesos patológicos pero, la mayoría de los cuidados se encaminan a la asistencia a la mujer en el proceso de nacer que, aunque no exentos de complicaciones, se manifiesta con alegría ante la llegada de un nuevo ser. Las enfermeras pediátricas se encuentran con situaciones de sufrimiento en el niño, sin embargo por fortuna, la mortalidad infantil ha disminuido considerablemente, esto junto con los avances tecnológicos ayudan a mejorar la prestación asistencial a este tipo de pacientes.

Con relación al sexo, los resultados concuerdan con los obtenidos por Ríos M. L, Godoy C. y Carrillo C. et al ^{13,14}, el personal de Enfermería de sexo femenino presenta un grado de satisfacción laboral mayor que el masculino. En las Unidades de hospitalización se comprueba que la enfermera practica aún tareas mayoritariamente delegadas o de colaboración, donde el trabajo y las decisiones se generan a partir de las órdenes de otros profesionales que controlan y evalúan sus resultados a través de la respuesta del paciente.

Los enfermeros masculinos, buscan autonomía e independencia y dominio tecnológico, valores que se han relacionado tradicionalmente con la masculinidad. Es quizás por esto, que asumir la función dependiente provoque en algunos varones insatisfacción.

Los aspectos relacionados con el Desarrollo de las Competencias, La Dirección de la Unidad y la Relación con los Compañeros, son aspectos bien valorados en todas las Unidades, al igual que el de los estudios de López Soriano, F., Bernal, L. y Cánovas, A¹⁵ y de Zabala y Ruano¹⁶.

En los comentarios y sugerencias realizados por las enfermeras de los tres hospitales estudiados, el 36% declara que se precisa aumento de personal para mejor atención de los pacientes y menos carga laboral. Coincidiendo con las declaraciones (16 de febrero de 2010) que el Presidente del Consejo Nacional de Enfermería, realizó en la Subcomisión por el Pacto de Estado por la Sanidad del Congreso de los Diputados, manifestando que España presenta un déficit de enfermeras con respecto al resto de la Unión Europea, ya que tiene una media de 531 enfermeras por cada 100.000 habitantes, (la media Europea asciende a 808 por 100.000 habitantes) lo que supone un 34'2% menos que la media Europea, ocupando el lugar 22 respecto a los ratios de enfermeras de todos los países europeos.

A modo de conclusión general comentar que es necesario prevenir la aparición de la insatisfacción en el personal de Enfermería, pues realizar el trabajo de forma insatisfecha puede repercutir directamente en el cuidado de los pacientes y en la propia salud de las enfermeras.

AGRADECIMIENTO

A todas las enfermeras del Hospital Infanta Cristina, Perpetuo Socorro y Materno-Infantil de Badajoz, por contribuir a la realización de este estudio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Hoppock R. Job satisfaction. Nueva York United States: Harper Ed; 1935.
2. Herzberg F, Mausner B, Snyderman B. The Motivation to Work. Wiley. New York United States: Wiley Ed; 1959.
3. Loke E A. The nature and causes of job satisfaction. Chicago: Rand McNally.1976.
4. Maslow A H. Motivación y Personalidad. Madrid: Díaz de Santos S A; 1991.
5. Marriner A. *Guía de Gestión y Dirección de Enfermería*. 6.ª ed. Madrid: Elsevier España S A; 2001.
6. Alarcón J, Vaz F, Guisado J A. Análisis del síndrome de burnout: psicopatología, estilos de afrontamiento y clima social (I). *Revista de Psiquiatría de la Facultad de Medicina de Barcelona*. 2002. 28 (6): 358-81.
7. Alarcón J, Vaz F, Guisado JA. Análisis del síndrome de burnout: psicopatología, estilos de afrontamiento y clima social (II). *Revista de Psiquiatría de la Facultad de Medicina de Barcelona* [en línea] 2002. [fecha de acceso 28 de septiembre, 2009] 29(1): 8-17 disponible en: http://www.nexusediciones.com/pdf/psiqui2002_1/ps-29-1-002.pdf.
8. Alarcón J, Vaz F. J, Guisado JA, Benavente MJ, López J, Morgado M. Relación entre el síndrome de Burnout, psicopatología y ambiente en el trabajo de enfermeras de Hospital General. *Archivos de Psiquiatría* 2004; 67 (2):129-38.
9. Maslach C, Jackson S E. The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour* 1981: vol 2: 99-13.
10. Freudenberger H, Staffburnout. *The Journal of social Issues* 1974; 30 (1): 159-66
11. Ribera D, Cartagena E, Reig A, Romá M T, Sans I, Caruana A. Estrés laboral y salud en profesionales de enfermería. Estudio empírico en la provincia de Alicante. Universidad de Alicante: Secretariado de Publicaciones: 1993. 124 p
12. Cubo Delgado S, Martín Marín B, Ramos Sánchez J L. Métodos de Investigación y Análisis de Datos en Ciencias Sociales y de la Salud. Madrid: Pirámide; 2011. 504 p.
13. Ríos M. L, Godoy C. (2008). Satisfacción Laboral en un colectivo de enfermería de urgencias. *Revista científica de la sociedad española de urgencias y emergencias*. N.º 0, julio y agosto 2008. pagina 6. html.

14. Carrillo C, Solano MC, Martínez ME, Gómez CI. Influencia del género y edad: satisfacción laboral de profesionales sanitarios. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. 2013; 21(6): 1314-20
15. López-Soriano F, Bernal L, Cánovas A. Satisfacción laboral de los profesionales en un hospital comarcal de Murcia. *Revista de Calidad Asistencial*. 2001; 16 (4): 243-6.
16. Zabala J, Ruano, M. Satisfacción en el trabajo de Enfermería. *Revista Enfermería Científica*. 1992; 119: 13-7.

ANEXO

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL ENFERMERAS

La utilización del cuestionario será absolutamente confidencial.
 Responda con absoluta libertad y con la mayor veracidad posible al mismo.

INFORMACIÓN DE CARÁCTER GENERAL.

Marque con una **X** aquella respuesta que crea conveniente

| | | |
|---|---|---|
| 1. Sexo Hombre <input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/> | 4. Hospital Infanta Cristina <input type="checkbox"/> Perpetuo Socorro <input type="checkbox"/> Materno Infantil <input type="checkbox"/> | 6. Tiempo trabajado en Hospital De 1 a 5 años <input type="checkbox"/> De 6 a 9 años <input type="checkbox"/> Más de 10 años <input type="checkbox"/> |
| 2. Edad Menos de 25 años <input type="checkbox"/> Entre 25 y 35 años <input type="checkbox"/> Entre 36 y 45 años <input type="checkbox"/> Entre 46 y 55 años <input type="checkbox"/> Más de 55 años <input type="checkbox"/> | 5. Tipo de Unidad en la que trabaja Equipo Directivo <input type="checkbox"/> Unidad Médica <input type="checkbox"/> Unidad Quirúrgica <input type="checkbox"/> Unidad Maternal <input type="checkbox"/> Unidad Infantil <input type="checkbox"/> | 7. Tiempo trabajado en el puesto actual De 1 a 5 años <input type="checkbox"/> De 6 a 9 años <input type="checkbox"/> Más de 10 años <input type="checkbox"/> |
| 3. ¿Cuál es su condición laboral? Estatutario fijo <input type="checkbox"/> Contrato eventual laboral <input type="checkbox"/> | | |

PERCEPCIÓN DEL ÁMBITO DE TRABAJO.

| Puesto de Trabajo | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Indiferente | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|--|--------------------------|---------------|-------------|------------|-----------------------|
| 1. El trabajo en mi unidad está bien organizado. | | | | | |
| 2. Mis funciones y responsabilidades están definidas, por tanto sé lo que se espera de mí. | | | | | |
| 3. En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis competencias. | | | | | |

| Dirección de la Unidad | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Indiferente | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|--|--------------------------|---------------|-------------|------------|-----------------------|
| 4. El supervisor/a demuestra conocimiento de sus funciones. | | | | | |
| 5. El supervisor/a soluciona los problemas de manera eficaz. | | | | | |
| 6. El supervisor/a delega eficazmente funciones de responsabilidad. | | | | | |
| 7. El supervisor/a toma decisiones con la participación del personal de la Unidad. | | | | | |
| 8. El supervisor/a me mantiene informado sobre los asuntos que afectan a mi trabajo. | | | | | |

| Ambiente de Trabajo e Interacción con Los Compañeros | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Indiferente | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|---|--------------------------|---------------|-------------|------------|-----------------------|
| 9. La relación con los compañeros de trabajo es buena. | | | | | |
| 10. Es habitual la colaboración para sacar adelante las tareas | | | | | |
| 11. Me siento parte de un equipo de trabajo.. | | | | | |
| 12. Me resulta fácil expresar mis aportaciones técnicas en mi lugar de trabajo. | | | | | |
| 13. El ambiente de trabajo me produce estrés. | | | | | |

| Comunicación y Coordinación | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Indiferente | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|--|--------------------------|---------------|-------------|------------|-----------------------|
| 14. La comunicación interna dentro de la Unidad funciona correctamente. | | | | | |
| 15. Me resulta fácil la comunicación con el supervisor/a | | | | | |
| 16. Recibo la información necesaria para desarrollar correctamente mi trabajo. | | | | | |
| 17. Tenemos una adecuada coordinación con otras Unidades del Hospital. | | | | | |
| 18. La comunicación entre el personal de la Unidad y los usuarios es adecuada. | | | | | |

| Condiciones Ambientales, Infraestructuras y Recursos | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Indiferente | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|--|--------------------------|---------------|-------------|------------|-----------------------|
| 19. Las condiciones de trabajo de mi Unidad son seguras (No representan riesgos para la salud). | | | | | |
| 20. Las condiciones ambientales de la Unidad (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación...) facilitan mi actividad diaria. | | | | | |
| 21. Las instalaciones de la Unidad (superficie, dotación de mobiliario, equipos técnicos) facilitan mi trabajo y los servicios prestados a los usuarios. | | | | | |
| 22. Las herramientas informáticas que utilizo están bien adaptadas a las necesidades de mi trabajo. | | | | | |

| Formación | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Indiferente | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|--|--------------------------|---------------|-------------|------------|-----------------------|
| 23. Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo. | | | | | |
| 24. El Plan de Formación Continuada me es útil. | | | | | |
| 25. Cuando el Hospital implanta una nueva aplicación informática, nuevos procedimientos, etc. la formación que recibo es suficiente. | | | | | |

| Implicación en la Mejora | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Indiferente | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|--|--------------------------|---------------|-------------|------------|-----------------------|
| 26. Entre los objetivos de mi Unidad, es prioritaria la mejora de la calidad de los servicios que prestamos. | | | | | |
| 27. El supervisor/a de mi Unidad pone en marcha iniciativas de mejora. | | | | | |
| 28. Identifico en mi actividad diaria aspectos susceptibles de mejora. | | | | | |
| 29. Los aspectos susceptibles de mejora que he identificado son considerados. | | | | | |
| 30. Me siento copartícipe de los éxitos y fracasos de mi Unidad. | | | | | |
| 31. En el último año he percibido una tendencia a mejorar en mi Unidad. | | | | | |

COMENTARIOS Y SUGERENCIAS.

Por favor, señale **tres sugerencias que mejoraría** su satisfacción en el puesto que desempeña:

1. _____

2. _____

3. _____

Otros comentarios: _____

Gracias por su colaboración