

EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA EMPRESA DEL SECTOR SANITARIO



GRACIA RIVERA, JAVIER*; MELÉNDEZ LÓPEZ ANTONIO FERNANDO**; VAQUERO ABELLÁN MANUEL***

*Enfermero Especialista en Enfermería el Trabajo. Adjunto Coordinador Medicina del Trabajo Dirección Regional Andalucía Occidental Sociedad de Prevención de Fremap

**Especialista en Medicina del Trabajo y Coordinador Medicina del Trabajo Dirección Regional Andalucía Occidental Sociedad de Prevención de Fremap Córdoba.

***Especialista en Medicina del Trabajo. Dirección General de Prevención y Protección Ambiental. Universidad de Córdoba.

1.- OBJETIVOS

- Evaluar la satisfacción laboral en una empresa del sector sanitario
- Análisis de los factores que van a determinar la satisfacción laboral o prevenir la insatisfacción laboral.
- Analizar la importancia de la evaluación para enriquecer y mejorar el proceso de evaluación de los factores psicosociales.

2.- METODOLOGÍA

1. La población de estudio es una empresa del sector sanitario de 120 trabajadores
2. La evaluación de la satisfacción laboral se realiza a través de la Escala de Satisfacción Laboral de Overall.
3. La Escala de Satisfacción es un cuestionario autoadministrado y confidencial formado por 15 preguntas y en el cual se van a evaluar unos factores intrínsecos o motivadores que van a determinar la satisfacción laboral y unos factores extrínsecos o higienizantes que van a prevenir la insatisfacción laboral.
4. La corrección del cuestionario se realiza a través de la suma de los quince ítems, asignando un valor 1 a Muy Insatisfecho y un valor 7 a Muy Satisfecho. La puntuación total de la escala oscila entre 15 y 105, de manera que una MAYOR PUNTUACIÓN refleja una MAYOR SATISFACCIÓN GENERAL.

	PREGUNTAS	ESCALA	PUNTUACIÓN MEDIA
SATISFACCIÓN GENERAL	1 AL 15	15-105	70,53
FACTORES INTRÍNECOS	2,4,6,8,10,12 Y 14	7-49	32,74
FACTORES EXTRÍNECOS	1,3,5,7,9,11,13 Y 15	8-56	38,22

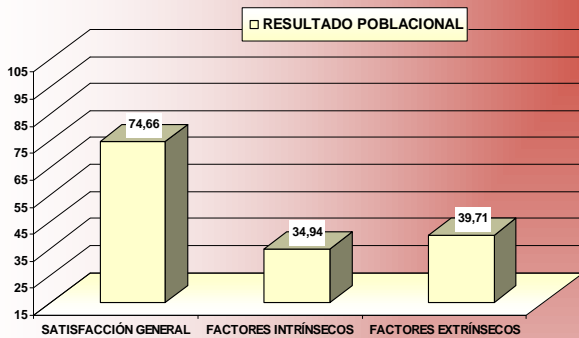
	MUY INSATISFECHO	SATISFECHO
PUNTUACIÓN	1	7

CUESTIONARIO: FACTORES EVALUADOS

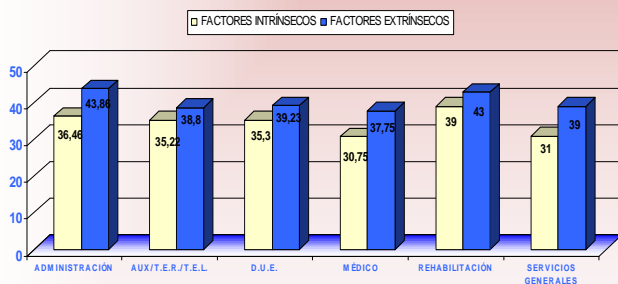
- 1.-CONDICIONES FÍSICAS DEL TRABAJO
- 2.- LIBERTAD PARA ELEGIR TU PROPIO MÉTODO DE TRABAJO
- 3.- RELACIÓN CON TUS COMPAÑEROS DE TRABAJO
- 4.- RECONOCIMIENTO QUE OBTIENES DEL TRABAJO BIEN HECHO
- 5.- TU SUPERIOR INMEDIATO
- 6.- RESPONSABILIDAD ASIGNADA
- 7.-TU SALARIO
- 8.- LA POSIBILIDAD DE UTILIZAR TUS CAPACIDADES
- 9.- RELACIONES ENTRE DIRECCIÓN Y TRABAJADORES
- 10.- TUS POSIBILIDADES DE PROMOCIONAR
- 11.- EL MODO EN QUE TU EMPRESA ESTÁ GESTIONADA
- 12.- LA ATENCIÓN QUE SE PRESTA A LAS SUGERENCIAS QUE HACES
- 13.- TU HORARIO DE TRABAJO
- 14.-LA VARIEDAD DE TAREAS QUE REALIZAS EN TU TRABAJO
- 15.- LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

3.- RESULTADOS

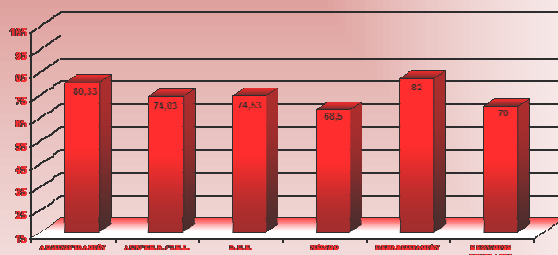
1. En relación a los resultados de la población general, se obtienen unas puntuaciones por encima de las medias de la satisfacción general y de los factores intrínsecos y extrínsecos, no observándose insatisfacción laboral.
2. En cuanto a las variables poblacionales, se aprecia una mayor satisfacción laboral en los puestos de trabajo de administración y rehabilitación, en los varones y en los contratos de antigüedad menor a cinco años y mayor a diez años, no apareciendo diferencias en el tipo de contrato.



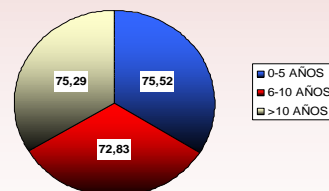
FACTORES INTRÍNECOS Y EXTRÍNECOS POR PUESTOS DE TRABAJO



SATISFACCIÓN GENERAL POR PUESTO DE TRABAJO



SATISFACCIÓN LABORAL GENERAL POR ANTIGÜEDAD



4.- CONCLUSIONES

1. La evaluación de la satisfacción laboral en nuestras empresas puede enriquecer y mejorar el proceso de evaluación de los factores psicosociales.
2. Constituye una herramienta útil para prevenir el riesgo psicosocial y conocer si en una determinada empresa hay alguna alteración de los factores extrínsecos y/o intrínsecos para su estudio y posterior intervención psicosocial



“EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA EMPRESA DEL SECTOR SANITARIO”

Ámbito Temático o Sectorial: Nuevos riesgos y riesgos emergentes.

<p>Categoría: Autor Principal Nombre: Javier Organización: Sociedad de Prevención de Fremap Departamento: Vigilancia de la Salud Dirección de Contacto: Avda. Barcelona Nº: 14 Planta: 6 Puerta: 3 Código Postal: 14010 Localidad: Córdoba Provincia: Córdoba País: España Teléfonos: 649 22 82 92 / 95734 83 03 Fax: 957325738 E-mail: javier_gracia@prevencionfremap.es</p>
<p>Categoría: Co-Autor Nombre: Antonio Fernando Apellidos: Meléndez López Organización: Sociedad de Prevención de Fremap Departamento: Vigilancia de la Salud Dirección de Contacto: Imprenta de la Alborada Nº: 124-d Código Postal: 14014 Localidad: Córdoba Provincia: Córdoba País: España Teléfonos: 957348303 Fax: 957325738 E-mail: antonio_melendez@prevencionfremap.es</p>
<p>Categoría: Co-Autor Nombre: Manuel Apellidos: Vaquero Abellán Organización: Universidad de Córdoba Departamento: Servicio de Prevención y Protección Ambiental Dirección de Contacto: Imprenta de la Alborada Nº: 124-D Edif.: Bloque: Escalera: Planta: Puerta: Código Postal: 14010 Localidad: Córdoba Provincia: Córdoba País: España Teléfonos: 957348303 Fax: 957325738 E-mail: mvaquero@uco.es</p>

1. DESCRIPCIÓN BREVE

La satisfacción laboral se puede definir como un estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto y que, por lo tanto, va a influir en la salud psicosocial de los trabajadores. Es por ello, que resulta de gran importancia su evaluación.

La población de estudio es una empresa del sector sanitario de 120 trabajadores.

El objetivo de nuestro estudio es la evaluación de la satisfacción laboral en la empresa, teniendo en cuenta la teoría bifactorial de Herzberg.

Herzberg postuló la existencia de dos grupos o clases de aspectos laborales: un grupo de factores extrínsecos y otro de factores intrínsecos. Los factores extrínsecos están referidos a las condiciones de trabajo en el sentido más amplio, tales como el salario, las políticas de empresa, el entorno físico, la seguridad en el trabajo, etc. Según el modelo bifactorial estos factores extrínsecos sólo pueden prevenir la insatisfacción laboral o evitarla cuando ésta exista pero no pueden determinar la satisfacción ya que ésta estaría determinada por los factores intrínsecos, que serían aquellos que son consustanciales al trabajo: contenido del mismo, responsabilidad, logro, etc.

La evaluación se realiza a través de la Escala de Satisfacción laboral de Overall que aparece en la NTP 394, formada por 15 preguntas y en el cual se evalúan unos factores intrínsecos o motivadores (preguntas 2,4,6,8,10,12 y 14) que van a determinar la satisfacción laboral y unos factores extrínsecos o higienizantes (preguntas 1,3,5,7,9,11,13 y 15) que van a prevenir la insatisfacción laboral.

Palabras Clave

Satisfacción laboral, Factores extrínsecos, Factores intrínsecos

2. RESULTADOS

En relación a los resultados de la población general, se obtienen unas puntuaciones por encima de las medias de la satisfacción general y de los factores intrínsecos y extrínsecos, no observándose insatisfacción laboral.

En cuanto a las variables poblacionales, se aprecia una mayor satisfacción laboral en los puestos de trabajo de administración y rehabilitación, en los varones y en los contratos de antigüedad menor a cinco años y mayor a diez años, no apareciendo diferencias en el tipo de contrato (fijo o eventual).

3. CONCLUSIONES

La evaluación de la satisfacción laboral en nuestras empresas puede enriquecer y mejorar el proceso de evaluación de los factores psicosociales y constituye una herramienta útil para conocer si en una determinada empresa hay alguna alteración de los factores extrínsecos y/o intrínsecos para su estudio y posterior intervención psicosocial.