

Introducción y objetivo

El recorte del gasto en el sector sanitario está agudizando la escasez de recursos, repercutiendo en la eficacia organizacional y en el bienestar laboral de los profesionales de la medicina (Blanch, 2010; Cervantes, 2009). Según el modelo de demandas y recursos laborales (Demerouti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli, 2001), el trabajo médico se caracteriza por una alta demanda laboral (sobrecarga de trabajo y presión asistencial) y una acusada escasez de tiempo, que perjudica el uso de recursos de tarea, organizacionales y sociales, favoreciendo la activación del proceso de erosión de la salud.

Esta investigación tiene como **objetivo** evaluar la relación del recurso **tiempo** y el **bienestar laboral** en profesionales de la medicina tanto desde el polo positivo (tiempo para el acceso a recursos de bienestar laboral y sus beneficios) como desde el negativo (presión del tiempo, distrés, malestar laboral, etc., y sus efectos) en la organización sanitaria.

Participantes

De una población de **profesionales de la medicina** de Barcelona Área de Salud (N= 134), se realizó un **muestreo de conveniencia, intencional y estratificado** por sexo (49,3% hombres y 50,7% mujeres), edad (X= 43,16 años, SD=11,19), antigüedad en la profesión (X=16,51 años, SD=10,85), antigüedad en su centro (X=10,75 años, SD 9.97), tipo de contrato (indef. = 70,8% y temporal= 29,2%) y nivel de responsabilidad directiva (No=70,9%, Sí= 29,1%).

Método

De un estudio internacional sobre condiciones de trabajo y bienestar laboral general, se presentan los resultados de los participantes españoles en su fase **cuantitativa**.

Se utilizó la **entrevista semiestructurada** junto con la encuesta de calidad de vida laboral de Blanch y cols. (2010). Mediante preguntas abiertas situadas en la **evolución de las condiciones de trabajo en su organización** se preguntaba sobre aspectos de regulación y desarrollo, entorno material y social, y organización y persona.

Posteriormente se transcribieron esas entrevistas para realizar un **análisis cualitativo de contenido** mediante el programa Atlas.ti V6.0. en base a los constructos teóricos del **modelo heurístico de organización saludable** de Salanova (2008), recursos estructurales y sociales, efectos en los empleados (saludables) y outputs organizacionales (calidad de servicios y relaciones con usuarios); y también en relación al **modelo teórico de condiciones de trabajo** y de **bienestar laboral general** de Blanch y colaboradores (2010).

Resultados

Escasez de RRHH
Presión asistencial

Sobrecarga de trabajo
Tiempo escaso

Reducción relaciones
Efectos en el clima

Malestar laboral
Insatisfacción de rol
Baja autoeficacia

Organización
NO saludable

Gestión +

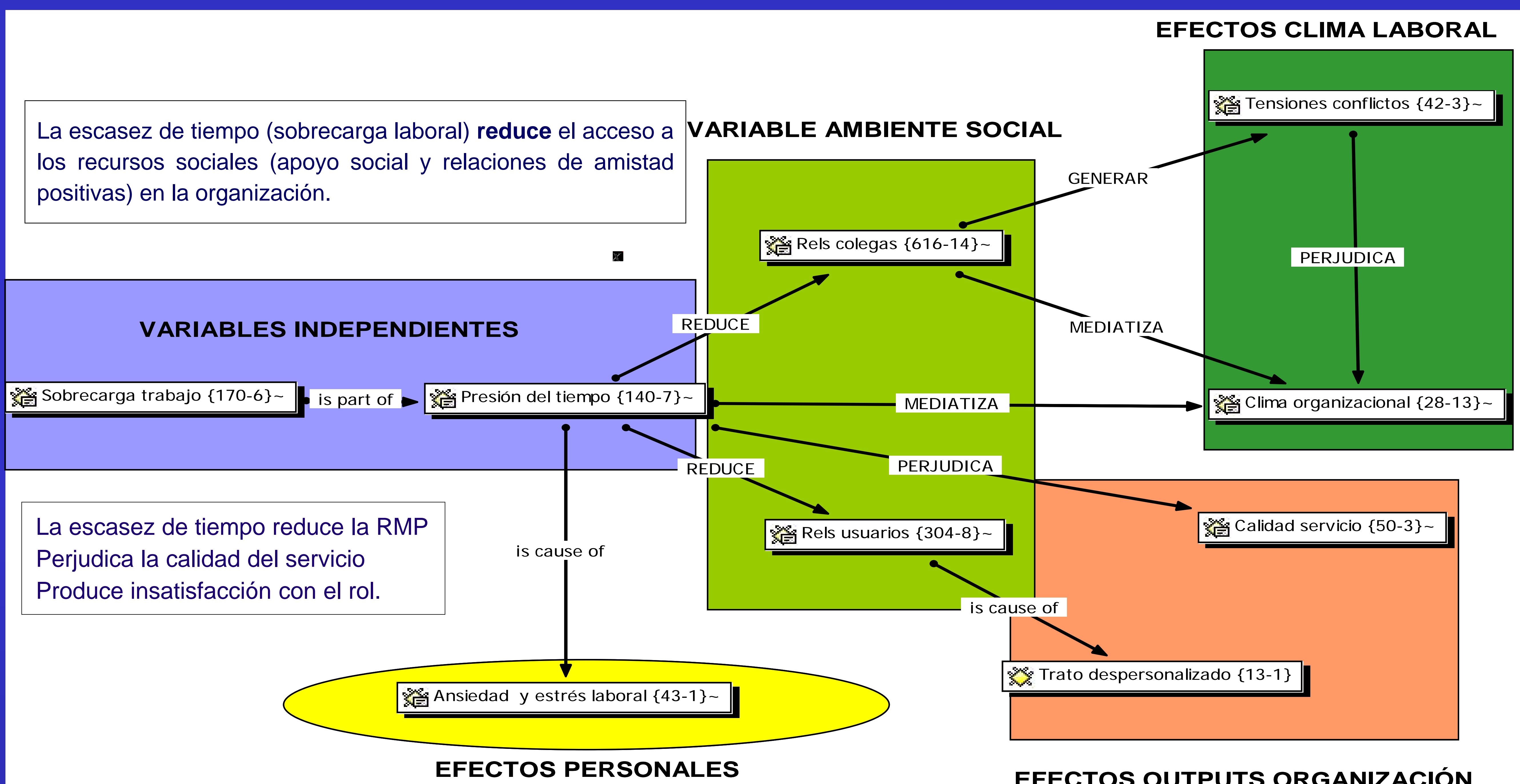
Gestión del tiempo
Diversidad de tareas

Descansos y más tiempo para la RMP

Tiempo para sesiones clínicas/ Rels. colegas

Tiempo para investigación

Satisfacción de rol
Bienestar laboral



Resultados negativos

- La escasez de tiempo reduce la interacción tanto con colegas de profesión como con usuarios, y ello tiene sus efectos en la cantidad y calidad de las relaciones, perjudicando la autoeficacia (insatisfacción con el rol + distrés), el trabajo en equipo, la calidad del servicio y la relación médico paciente (RMP).
- Esta escasez del recurso tiempo dificulta el acceso a recursos sociales y estructurales, y tiene implicaciones negativas en el ambiente social y en el clima organizacional.
- Los resultados de la organización sanitaria no son "saludables". Los usuarios por lo general tampoco están satisfechos por el "gap" entre tiempo disponible en la atención y el prestado.

REFERENCIAS

- Blanch, J.M., Sahagún, M.A., Cantera, L. y Cervantes, G. (2010). **Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas**. Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, 26(2), 157-170.
- Blanch, J.M., Sahagún, M.A. y Cervantes, G. (2010). **Estructura factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo**. Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, 26(3), 175-189.
- Salanova, M. (2008). **Organizaciones Saludables: Una aprox. desde la Psicología Positiva**. Madrid: Desclée de Brouwer.

Implicaciones aplicadas positivas

- Aumentar y optimizar la gestión los recursos humanos para reducir la presión asistencial y sus efectos.
- Desarrollar una cultura de gestión del tiempo para un trabajo en equipo eficaz, la gestión del ambiente social positivo y el bienestar del personal.
- Fortalecer los recursos sociales y su acceso.
- Ajustar el tiempo de atención médica a lo necesario para una mejor RMP y mejorar así los resultados organizacionales.

Reconocimientos

- MEC SEJ2007-63686/PSIC. IP: J.M. Blanch PR, UAB.
- En el marco del programa de doctorado de investigación en Psicología Social Facultad de Psicología. Universidad Autónoma de Barcelona.

