

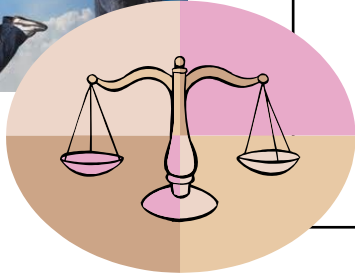
# *CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL DEL PERSONAL DE LOS SERVICIOS DE FARMACIA HOSPITALARIA DEL SERVICIO DE SALUD DE CASTILLA-LA MANCHA*

Mulet Alberola A, Mejía Recuero M, Martí Gil C, Martínez Valdivieso L, Marcos Pérez G, Barreda Hernández D  
Servicio de Farmacia Hospitalaria. Hospital Virgen de la Luz. Cuenca.



**Ana M<sup>a</sup> Mulet Alberola**  
R4 Farmacia Hospitalaria  
Hospital Virgen de la Luz, Cuenca

# CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL (CVP)



*La experiencia de bienestar secundaria a la percepción de equilibrio entre las demandas de un trabajo profesional y los recursos disponibles para afrontarlas.*

Calidad de vida profesional de los trabajadores de Atención Primaria del Área 10 de Madrid. MEDIFAM 2003;13(4):291-296



**Entorno**



**Experiencia  
subjetiva**

**Calidad de los servicios  
prestados por las  
organizaciones sanitarias**

**Satisfacción de los  
profesionales que las  
integran**



# OBJETIVO



*Valorar la calidad de vida profesional (CVP) del personal de los Servicios de Farmacia Hospitalaria (SFH) del SESCAM.*

# MATERIAL Y MÉTODO

## CVP-35 adaptado a nuestro medio

### ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DEL PERSONAL DEL SERVICIO DE FARMACIA HOSPITALARIA

A través de esta encuesta queremos conocer el grado de satisfacción en el Servicio de Farmacia Hospitalaria. Para ello, os invitamos a rellenar de forma correcta el siguiente cuestionario marcando con una cruz la opción deseada.

NOMBRE HOSPITAL: \_\_\_\_\_

SEXO:  Hombre  Mujer EDAD:  < 30 años  30-50 años  > 50 años

PROFESIÓN:  Celador/a  Enfermero/a  Auxiliar de enfermería  Administrativo/a

Residente  Farmacéutico/a Otros (especificar): \_\_\_\_\_

SITUACIÓN LABORAL:  Plaza en propiedad  Interinidad Otros (especificar): \_\_\_\_\_

AÑOS EN FARMACIA:  < 5 años  5-15 años  > 15 años

TURNO DE TRABAJO:  Mañana  Tarde  Rotatorio

	NADA	ALGO	BASTANTE	MUCHO						
1. Cantidad de trabajo que tengo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Satisfacción con el tipo de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Satisfacción con el sueldo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Posibilidad de promoción.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Reconocimiento de mi esfuerzo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Estrés y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Motivación.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Apoyo de mis jefes.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Apoyo de mis compañeros.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Apoyo de mi familia.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. Ganas de ser creativo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14. Posibilidad de ser creativo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15. Desconecto al acabar la jornada laboral.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16. Recibo información de los resultados de mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17. Conflictos con otras personas de mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18. Falta de tiempo para mi vida personal.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19. Incomodidad física en el trabajo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20. Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21. Carga de responsabilidad.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
22. Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
23. Tengo autonomía o libertad de decisión.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
24. Interrupciones molestas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
25. Estrés.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
26. Capacitación necesaria para hacer mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
27. Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
28. Variedad en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

29. Mi trabajo es importante para la vida de otras personas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
30. Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
31. Lo que tengo que hacer queda claro.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
32. Me siento orgulloso de mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
33. Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
34. Calidad de vida de mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
35. Conoces los objetivos que se plantea el Servicio.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
36. Te implicas en las nuevas acciones del servicio (nuevas actividades asistencial, nuevas secciones...)										10
37. Recibes información diaria.										10
Muchas gracias										

### Clasificadas en 4 categorías:

- Apoyo directivo (13 preguntas)
- Carga de trabajo (11 preguntas.)
- Motivación intrínseca (12 preguntas)
- CVP percibida (1 pregunta)



### ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DEL PERSONAL DEL SERVICIO DE FARMACIA HOSPITALARIA

A través de esta encuesta queremos conocer el grado de satisfacción en el trabajo del personal del Servicio de Farmacia Hospitalaria. Para ello, os invitamos a rellenar de forma anónima el siguiente cuestionario. Solo hay que marcar una cruz la opción deseada.

HVLZ

SEXO:  Hombre  Mujer EDAD:  < 30 años  30-50 años  > 50 años

PROFESIÓN:  Celador/a  Enfermero/a  Auxiliar de enfermería  Administrativa

Residente  Farmacéutico/a  Otros

SITUACIÓN LABORAL:  Plaza en propiedad  Interinidad  Otros

AÑOS EN FARMACIA:  < 5 años  5-15 años  > 15 años

1. Cantidad de trabajo que tengo.	Nada	Algo	Bastante	Mucho
2. Satisfacción con el tipo de trabajo.	Nada	Algo	Bastante	Mucho
3. Satisfacción con el sueldo.	Nada	Algo	Bastante	Mucho
4. Posibilidad de promoción.	Nada	Algo	Bastante	Mucho
5. Reconocimiento de mi esfuerzo.	Nada	Algo	Bastante	Mucho
6. Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo.	Nada	Algo	Bastante	Mucho
7. Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo.	Nada	Algo	Bastante	Mucho
8. Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo.	Nada	Algo	Bastante	Mucho
9. Motivación.	Nada	Algo	Bastante	Mucho
10. Apoyo de mis jefes.	Nada	Algo	Bastante	Mucho

### ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DEL PERSONAL DEL SERVICIO DE FARMACIA HOSPITALARIA

A través de esta encuesta queremos conocer el grado de satisfacción en el trabajo del personal del Servicio de Farmacia Hospitalaria. Para ello, os invitamos a rellenar de forma anónima el siguiente cuestionario. Solo hay que marcar una cruz la opción deseada.

Resto hospitales SESCAM

NOMBRE HOSPITAL: \_\_\_\_\_

SEXO:  Hombre  Mujer EDAD:  < 30 años  30-50 años  > 50 años

PROFESIÓN:  Celador/a  Enfermero/a  Auxiliar de enfermería  Administrativo/a

Residente  Farmacéutico/a  Otros (especificar): \_\_\_\_\_

SITUACIÓN LABORAL:  Plaza en propiedad  Interinidad  Otros (especificar): \_\_\_\_\_

AÑOS EN FARMACIA:  < 5 años  5-15 años  > 15 años

TURNO DE TRABAJO:  Mañana  Tarde  Rotatorio

	NADA	ALGO	BASTANTE	MUCHO
1. Cantidad de trabajo que tengo.				
2. Satisfacción con el tipo de trabajo.				
3. Satisfacción con el sueldo.				
4. Posibilidad de promoción.				
5. Reconocimiento de mi esfuerzo.				
6. Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo.				

### PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO

- Análisis descriptivo (medias, desviaciones estándar e IC 95%) para variables cuantitativas.



	VALORES
NADA	1
ALGO	2
BASTANTE	3
MUCHO	4

- Prueba paramétrica (análisis de la varianza (ANOVA)).

- Software SPSS® v.15.0.

	VALORES
NADA	1 y 2
ALGO	3, 4 y 5
BASTANTE	6, 7 y 8
MUCHO	9 y 10

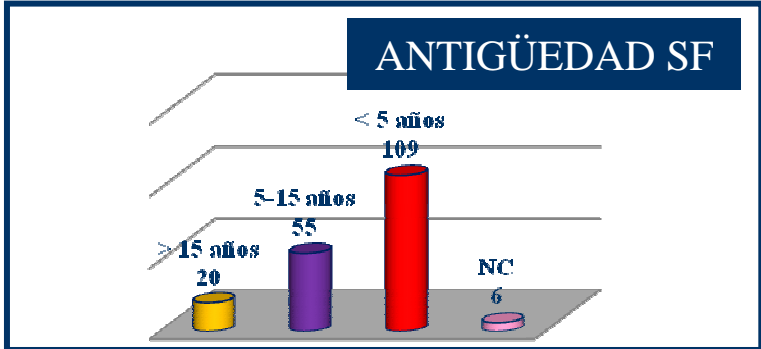
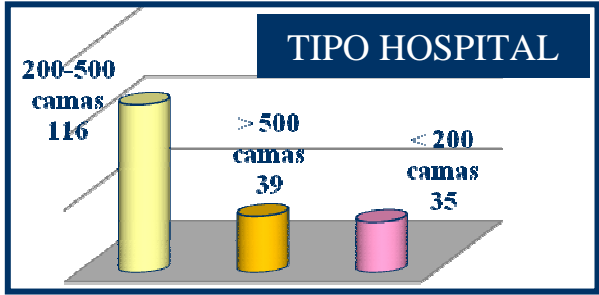


# RESULTADOS

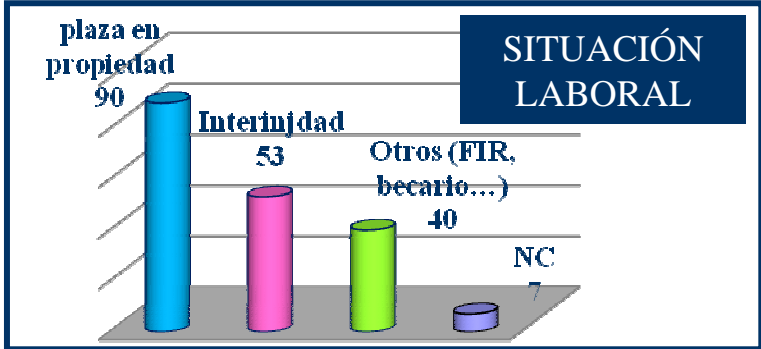
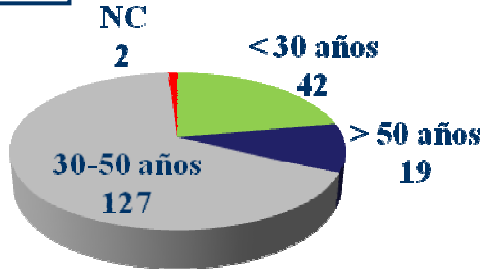
**Grado de participación:**  
**55%**

## SEXO

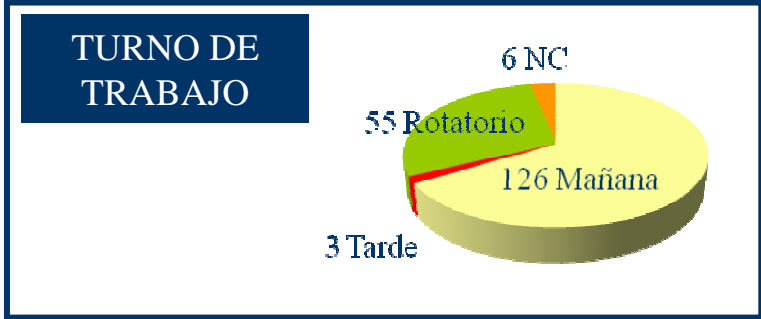
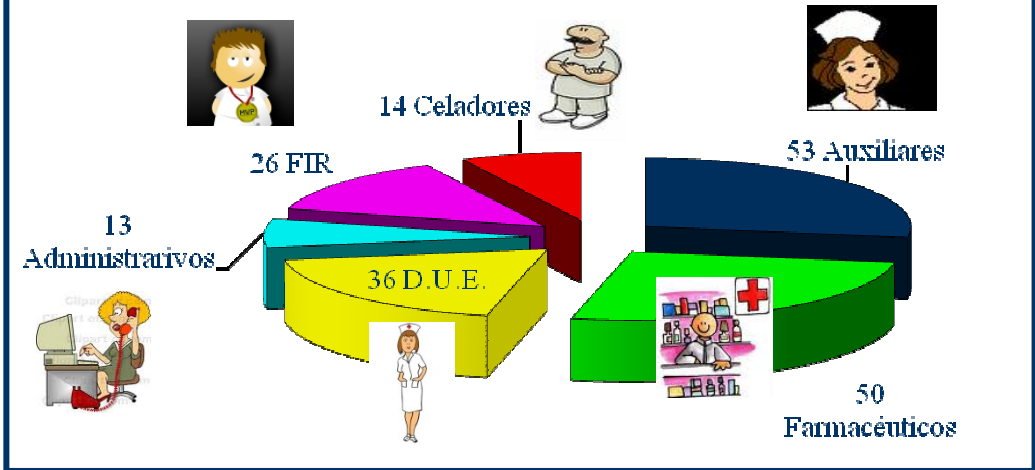
152 mujeres  
32 hombres  
6 NC



## EDAD






## CATEGORÍA PROFESIONAL



# RESULTADOS

## GLOBALMENTE

DIMENSIONES	MEDIA	DESVIACIÓN ESTÁNDAR
CVP	2,57	0,94
 Motivación	3	0,46
 Carga de trabajo	2,60	0,53
 Apoyo directivo	2,41	0,62

# RESULTADOS

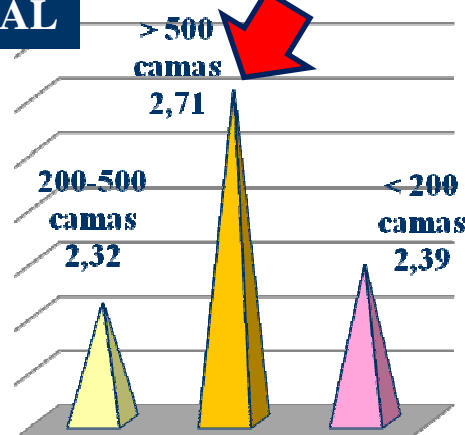
$p < 0,05$

## EDAD

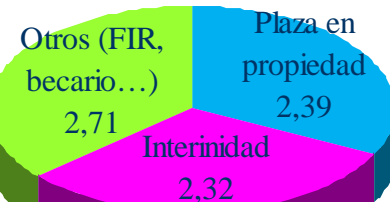


**APOYO DIRECTIVO**

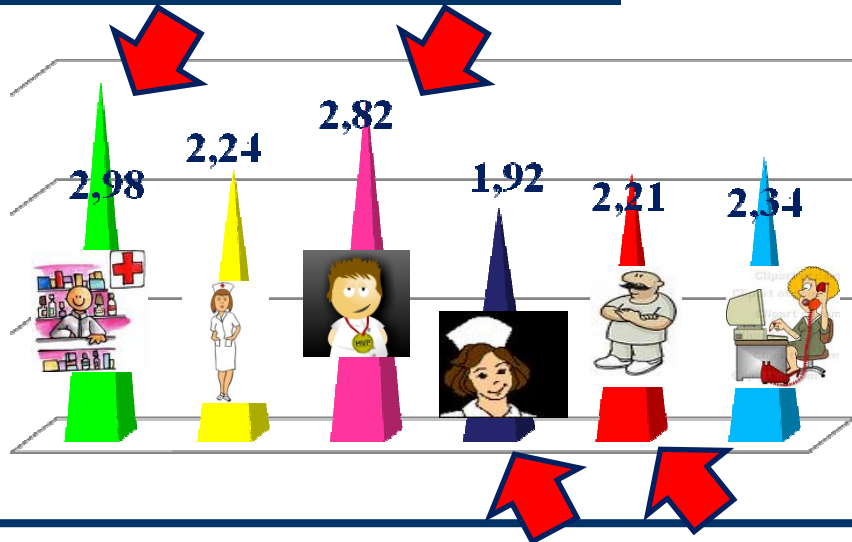
## TIPO HOSPITAL



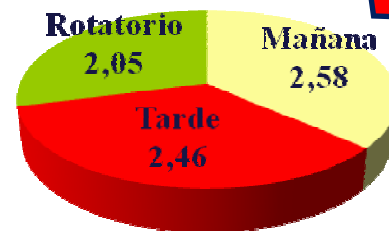
## SITUACIÓN LABORAL



## CATEGORIA PROFESIONAL



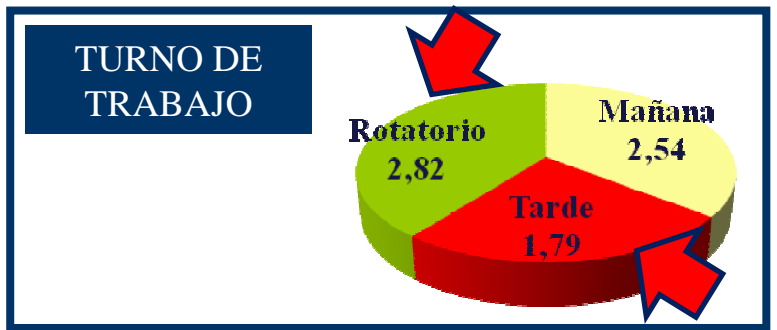
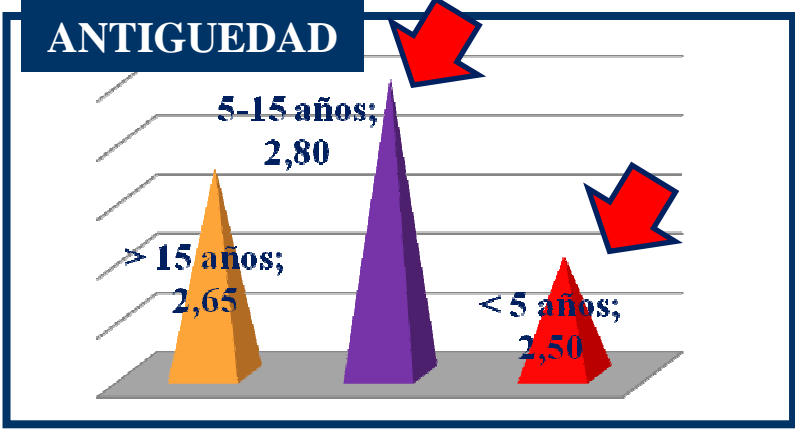
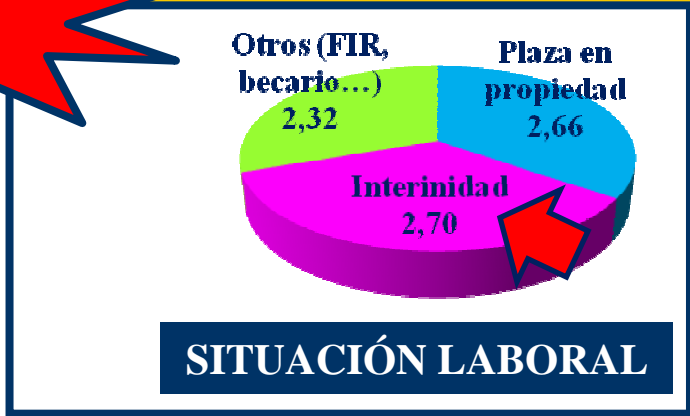
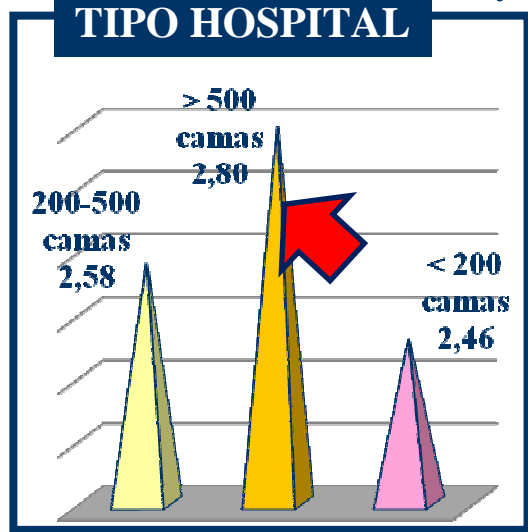
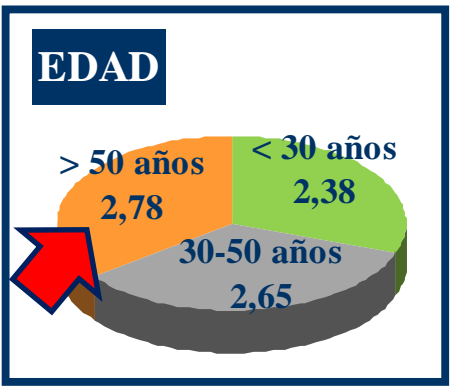
## TURNO DE TRABAJO





# RESULTADOS

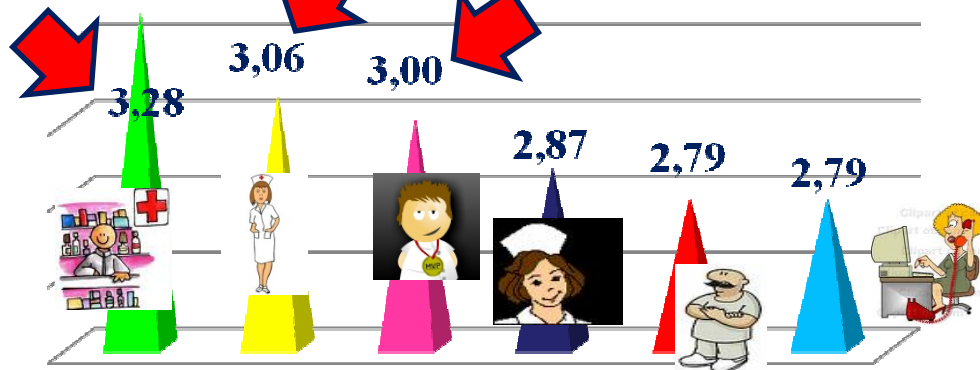
$p < 0,05$



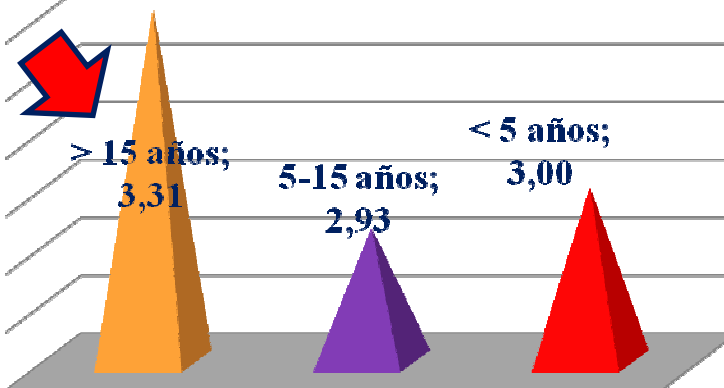
# RESULTADOS

$p < 0,05$

## CATEGORIA PROFESIONAL



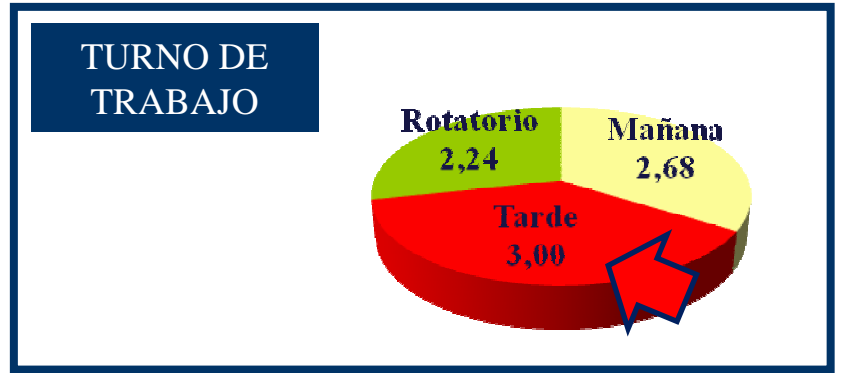
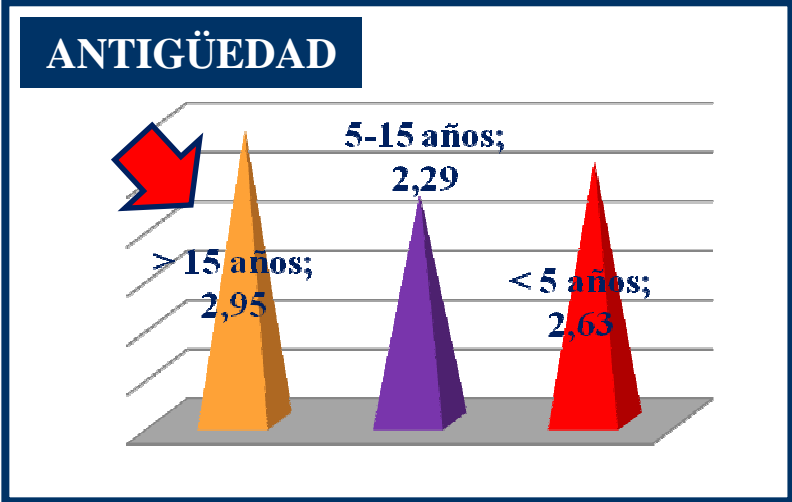
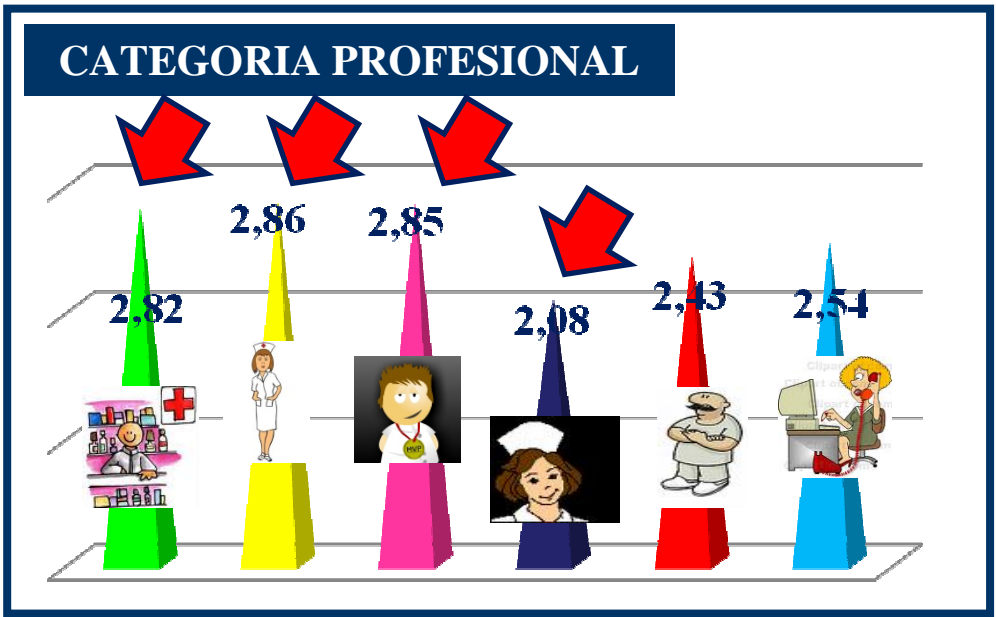
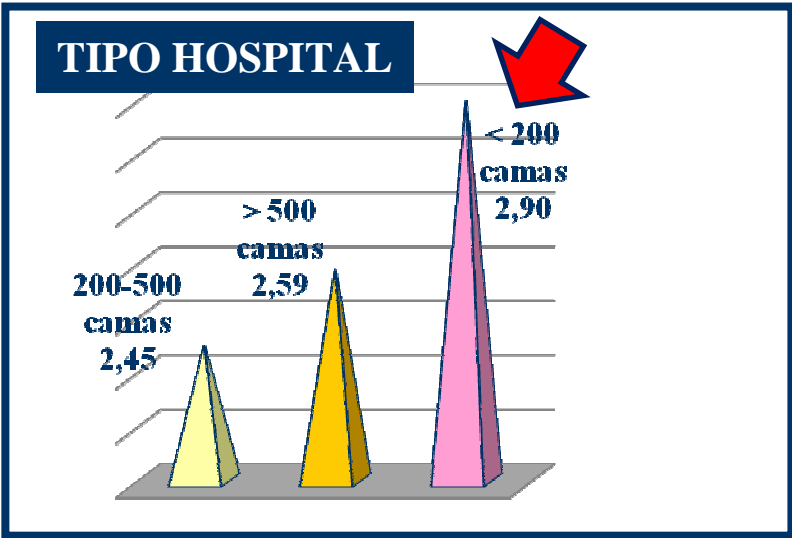
## ANTIGÜEDAD





# RESULTADOS

$p < 0,05$



# CONCLUSIONES

*☒ El personal de los SFH del SESCAM percibe un nivel medio de CVP.*

*☒ Valorar la CVP de los trabajadores e implantar acciones de mejora puede favorecer un incremento del rendimiento en el trabajo y en la calidad de los servicios prestados.*



Paloma Moya  
Hospital Virgen de la Salud  
(Toledo)



Marta Blasco  
Hospital de Guadalajara



Palmira Quero  
Hospital Gutiérrez Ortega  
(Valdepeñas)



Rosa Seisdedos  
Hospital La Mancha Centro  
Hospital de Tomelloso



Pablo Aguado  
Hospital Virgen de Altagracia  
(Manzanares)



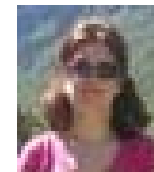
Beatriz González  
Hospital Nuestra Señora del Prado  
(Talavera)



Victoria Lerma  
Complejo Hospitalario de Albacete  
Hospital de Villarrobledo  
Hospital de Almansa



Marta Rodríguez  
Hospital de Ciudad Real



Mª Jesús Sánchez  
Hospital de Hellín

# Muchas gracias

