



BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA
VICERRECTORIA DE INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS DE POSGRADO
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE POSGRADO DEL ÁREA DE LA SALUD



INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
DELEGACIÓN ESTATAL GUERRERO
COORDINACIÓN DE PLANEACIÓN Y ENLACE INSTITUCIONAL
COORDINACIÓN AUXILIAR MÉDICA DE EDUCACIÓN EN SALUD
HOSPITAL GENERAL REGIONAL No.1 "VICENTE GUERRERO"

**"SATISFACCIÓN LABORAL EN PERSONAL MÉDICO DE LA UNIDAD DE
MEDICINA FAMILIAR No. 9 Y SUS FACTORES ASOCIADOS"**

TESIS

PARA OBTENER EL TÍTULO DE ESPECIALISTA EN:

MEDICINA DEL TRABAJO

PRESENTA:

Dra. Erika Rojas García

DIRECTOR DE TESIS:

Dr. Edgar Omar Ruiz Villanueva

CODIRECTOR DE TESIS:

Dra. Guillermina Juanico Morales

Registro: R-2014-1102-14

Acapulco, Guerrero, Enero de 2015

MÉXICO

Dirección de Prestaciones Médicas
Unidad de Educación, Investigación y Políticas de Salud
Coordinación de Investigación en Salud



"2014, Año de Octavio Paz".

Dictamen de Autorizado

Comité Local de Investigación y Ética en Investigación en Salud 1102
H GRAL REGIONAL NUM 1, GUERRERO

FECHA 29/12/2014

DR. EDGAR OMAR RUIZ VILLANUEVA

PRESENTE

Tengo el agrado de notificarle, que el protocolo de investigación con título:

Satisfacción laboral en personal médico de la Unidad de Medicina Familiar No. 9 y sus factores asociados

que sometió a consideración de este Comité Local de Investigación y Ética en Investigación en Salud, de acuerdo con las recomendaciones de sus integrantes y de los revisores, cumple con la calidad metodológica y los requerimientos de Ética y de investigación, por lo que el dictamen es **A U T O R I Z A D O**, con el número de registro institucional:

Núm. de Registro
R-2014-1102-14

ATENTAMENTE

DR.(A). ALEJANDRO ROBERT URIBE
Presidente del Comité Local de Investigación y Ética en Investigación en Salud No. 1102

Imprimir

IMSS

SEGURIDAD Y SALUD PARA TODOS




INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
DELEGACIÓN ESTATAL GUERRERO
JEFATURA DE SERVICIOS DE PRESTACIONES MÉDICAS
COORDINACIÓN DE PLANEACIÓN Y ENLACE INSTITUCIONAL

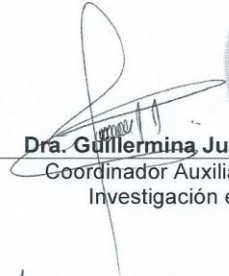
BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA

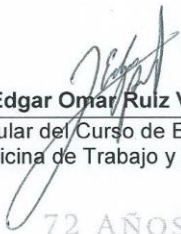
**SATISFACCIÓN LABORAL EN PERSONAL MÉDICO DE LA UNIDAD DE
MEDICINA FAMILIAR NO. 9 SUS FACTORES ASOCIADOS.**


Dra. Ingrid Zaragoza Ruíz

Coordinadora Delegacional de Planeación y Enlace
Institucional


Dr. Francisco Barbosa Castañeda
Coordinador Auxiliar Médico de
Educación en Salud


Dra. Guillermina Juanico Morales
Coordinador Auxiliar Médico de
Investigación en Salud


Dr. Edgar Omar Ruiz Villanueva
Profesor Titular del Curso de Especialización en
Medicina de Trabajo y Ambiental

72 AÑOS
DE HISTORIA



Dedicado a la memoria de Abel Rojas.

Dios me dio la dicha de tener a un gran hombre a mi lado desde siempre, como guía, amigo y padre, quien me enseñó las cosas buenas y malas de la vida, siempre sincero y con palabras de aliento para seguir adelante por difícil que se vea el camino.

Me regalaste la vida y me enseñaste a vivirla, aunque jamás pensé que seguir en el camino sin ti fuera tan difícil, contigo compartí mis primeros logros y caídas, fuiste tú quien me enseñó a sacudirme el polvo para seguir caminando y pese a que el camino este lleno de lodo eso no es impedimento para no alcanzar el objetivo y mostrar de lo que se está hecho, gracias por enseñarme a valorar las cosas que no se compran, a regalar una sonrisa y una palabra de aliento a la gente que lo necesita, tu corazón era tan noble que siempre estuvo alguien antes que tu...

Padre que raro llamare así cuando siempre fuiste pá Crispín, ese amigo con las manos llenas de esperanzas, con la mirada firme al horizonte seguro de que llegarías lejos si te lo proponías, jamás bajaste la mirada y creo saber por qué, no querías saber que tan alto estabas para no perder la nobleza de tu corazón, hasta siempre Abel Rojas...

No sé si existan mejores padres, pero sé que Dios me presto al ideal...

Te Amo papá...

Agradecimiento.

Gracias Dios por prestarme la vida y darme la templanza para lograr todos mis objetivos.

Infinitas gracias y admiración a mis padres, pilar importante en mi vida y profesión, a ustedes debo mi ímpetu guerrero y valiente, que sabe dejar el alma en lucha de lo que desea, ustedes me han enseñado que siempre que se quiere, se puede y que los imposibles no existen, siempre hay que intentar, sin su apoyo no habría alcanzado todas las metas, sin duda este es un nuevo logro por el esfuerzo y sacrificio de los tres, los amo.

A mis hermanos que son parte de mi vida, los quiero con toda mi alma, ustedes me han sabido escuchar y aconsejar, su apoyo y confianza siempre firme, hoy les digo: ¡niños, lo logramos! El sacrificio valió la pena.

A mis amigos y compañeros gracias por formar parte de mi segunda familia, su apoyo en estos años fue de vital importancia para mi crecimiento, personal y profesional.

Sí con alguien debo estar agradecida en el medio de Medicina del Trabajo sin duda alguna esa es usted, Dra. Paty, pues me brindó su apoyo incondicional en una de las etapas más difíciles de mi vida, me mostró que la calidad humana debe estar ante todo. Hasta siempre.

Agradezco a todos mis profesores por compartir sus conocimientos y experiencias.

Contenido	Página
1. Resumen	7
2. Marco teórico	8
3. Planteamiento del problema	18
4. Justificación	19
5. Objetivos	20
5.1 Objetivo general	21
5.2 Objetivos específicos	21
6. Hipótesis	22
6.1 Hipótesis alterna	22
6.2 Hipótesis nula	22
7. Material y métodos	23
7.1 Diseño del estudio	23
7.2 Lugar de estudio	23
7.3 Periodo de estudio	23
7.4 Universo de trabajo	23
7.5 Tipo y tamaño de muestra	23
7.6 Criterios de inclusión	23
7.7 Criterios de exclusión	23
7.8 Criterios de eliminación	24
7.9 Definición de las variables operacionales	24
8. Instrumentos de recolección de la información	28
9. Procedimiento. Descripción del programa de trabajo	30
10. Análisis estadístico	32
11. Aspectos éticos	33
12. Resultados	34
13. Análisis del riesgo	38
14. Discusión	40
15. Conclusiones	44
16. Propuestas	45
17. Bibliografía	46
18. Anexos	49

1. RESUMEN:

Título: *“Satisfacción laboral en personal médico de la Unidad de Medicina Familiar No. 9 y sus factores asociados”*

Objetivo: *Estimar la satisfacción laboral y sus factores asociados en personal médico de la Unidad de Medicina Familiar No. 9.*

Material y métodos: *Estudio transversal analítico, con un muestreo no probabilístico por conveniencia en una población de 72 médicos adscritos a la U.M.F. No. 9 en el periodo de diciembre 2014 a enero 2015. Se aplicó una cédula de recolección de datos basada en la Escala de satisfacción (“Overall Job Satisfaction” de Warr, Cook y Wall) validada por constructo, con un coeficiente alpha entre 0.85 y 0.88 para la satisfacción general, que consta de consta de 15 ítems, de los cuales los números pares evalúan los factores intrínsecos, y los nones los extrínsecos. Las variables estudiada fueron sociodemográficas y laborales, estimándose frecuencias simples, porcentajes y fuerza de asociación.*

Resultados: *La UMF No. 9 cuenta con un 90.3% de médicos satisfechos, presentando las cifras más altas de satisfacción en la estabilidad laboral 100%, seguida por el horario laboral y la variedad de tareas 98.4%. Los factores donde se presenta mayor satisfacción es el rendimiento del Sistema de Información de Medicina Familiar (SIMF) 58%, seguido de los procedimientos administrativos. No se encontró variables estadísticamente significativas.*

Conclusión: *La mayoría de los médicos familiares de la UMF No. 9 se encuentran satisfechos laboralmente, no se encontraron factores asociados.*

Palabras clave: *Satisfacción laboral, médico familiar, bienestar y calidad de vida laboral.*

2. MARCO TEORICO

El trabajo en el mundo es tan viejo como la existencia del hombre en la tierra pues desde siempre han existido necesidades básicas para lograr la supervivencia, sin embargo con la evolución de la especie y la adopción de culturas y tecnologías se han creado nuevas necesidades, que para logra cubrir es indispensable la evolución del trabajo, de tal manera que los trabajos que antes se realizaban hoy podrían estar extintos y en unos años, los que se realizan hoy, habrían haber desaparecido y aparecer nuevos conforme la evolución vaya caminando.

Sin embargo una de las necesidades más importantes se encuentra en el ámbito de la salud ya que es el pilar para el desarrollo de las actividades tanto laborales como de la vida diaria, si consideramos que la población ha incrementado de manera exponencial podremos intuir que la demanda de los servicios de salud no son suficientes lo que conlleva a una sobrecarga de trabajo para el personal de salud, afectando de manera negativa su ejercer profesional.

El hombre como ser social en su interactuar en la vida va creando relaciones de tipo familiar, social, laboral y empresarial. El concepto de empresa trasciende del lugar físico donde se trabaja. El trabajo es un valor social cambiante, pero que sigue manteniendo su papel de estructurador del tiempo, principal fuente de ingresos y realización personal. En este sentido, la empresa se entiende como un entorno psicológicamente significativo. El entorno laboral dota al individuo de mecanismos de ajustes a su desempeño, que le permite imprimirle creatividad, sueños y energías capaces de desarrollar su actividad con responsabilidad, siendo potencialmente productivo, generándole esto placer y bienestar psíquico. Pero cuando este entorno se torna negativo para el desarrollo de su actividad, le provoca al individuo insatisfacción, lo que hace que se comporte improductivo, fluctuante en su asistencia, dañando así los principales indicadores de producción de su empresa. Entonces es cuando se hace necesario estudiar si realmente existe insatisfacción o no, tomando en consideración algunas variables que se relacionan con ello, como es la atención a los trabajadores, las condiciones de trabajo, la estimulación moral y material, perfección de la dirección, organización de la producción y la capacitación.¹

Torres-Barrera cita el trabajo de Alonso-Calderón y colaboradores titulado Estudio de las posibles relaciones entre el absentismo laboral y el grado de insatisfacción profesional en la administración pública, realizado en 1999, donde se define a la satisfacción laboral (SL) como el resultado de la apreciación que cada individuo hace de su trabajo y que le permite alcanzar o admitir el conocimiento de su importancia y responde a un estado emocional positivo o placentero resultante de esta percepción subjetiva de las experiencias laborales y que son congruentes o de ayuda para satisfacer sus necesidades básicas. Por otro lado es el mismo Torres-Barrera quien considera que la SL es un factor importante pues condiciona la actitud del individuo respecto a su trabajo, por lo que buscó determinar la relación entre el absentismo y la satisfacción en el personal de enfermería, sin lograr asociar las variables.²

La Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfaction) fue desarrollada por Warr, Cook y Wall en 1979. Las características de esta escala son las siguientes:

1. Operacionaliza el constructo de satisfacción laboral, reflejando la experiencia de los trabajadores de un empleo remunerado.
2. Recoge la respuesta afectiva al contenido del propio trabajo.

La escala se sitúa en la línea de quienes establecen una dicotomía de factores y está diseñada para abordar tanto los aspectos intrínsecos como los extrínsecos de las condiciones de trabajo por tanto está formada por dos subescalas:

- 1.-Subescala de factores intrínsecos: aborda aspectos como el reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, promoción, aspectos relativos al contenido de la tarea, etc. Esta escala está formada por siete ítems (números 2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14).
- 2.-Subescala de factores extrínsecos: indaga sobre la satisfacción del trabajador con aspectos relativos a la organización del trabajo como el horario, la remuneración, las condiciones físicas del trabajo, etc. Constituida por ocho ítems (números 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15).

En general esta escala permite la obtención de tres puntuaciones, correspondientes a satisfacción general, satisfacción extrínseca, satisfacción intrínseca. Es esta una escala aditiva, en la cual la puntuación total se obtiene de la suma de los posicionamientos de encuestado en cada uno de los quince ítems, asignando un

valor de 1 a Muy insatisfecho y correlativamente hasta asignar un valor de 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. Esta escala no permite establecer análisis objetivos sobre la bondad o no de las condiciones de trabajo. Sin embargo la escala es un buen instrumento para la determinación de las vivencias personales que los trabajadores tienen de esas condiciones.³

Chavarría- Islas en su trabajo de Satisfacción laboral del personal médico en el Servicio de Urgencias Adultos en un Hospital General Regional, hace mención a la satisfacción laboral como el resultado de una serie de relaciones entre el esfuerzo individual, el rendimiento obtenido las recompensas y el logro de los objetivos individuales, encontrando que el personal médico del servicio de urgencias del HGR No. 25 del IMSS, los médicos de los tres turnos tienden a ubicarse en un nivel medio de satisfacción, siendo el turno matutino el de mayor; por el contrario el indicador de respeto es el que resulto con mayor puntuación en los tres turnos, lo cual evidencia que existen buenas relaciones entre el personal de salud que conforma el servicio. Al dividir la población por años de antigüedad, la mayoría se ubica en el intervalo de 11 a 20 años, existe un porcentaje importante de personal con menos de 10 años de antigüedad siendo el personal más antiguo el grupo minoritario, esto presupondría que el nivel de satisfacción debería ser mayor en los grupos de menor antigüedad con respecto al grupo de mayor antigüedad, sin embargo el nivel de satisfacción se encuentra casi a la par con los de mayor antigüedad, sin que se observe diferencia estadística significativa en los tres grupos. Se concluye que la satisfacción laboral se ubica en un nivel medio, no existiendo diferencias por los años laborados, sin embargo la poca disponibilidad de recursos es el principal factor que influye en el nivel de satisfacción laboral y no así el ambiente laboral del personal de salud.⁴

Por otro lado, Goetz realizó una evaluación de la satisfacción laboral en médicos generales y personal no médico, para explorar los elementos que pueden influir en la satisfacción general, pues considera que es de suma importancia para la calidad de la atención médica. La población de estudio consistió en 2 878 el

personal no médico (edad media: 38 años) y 676 médicos (media de edad: 50 años). La media real de horas de trabajo por semana de los médicos fue 50 horas y de personal de la práctica 26 horas. Ambos se mostraron satisfechos con los colegas y compañeros de trabajo y en su mayoría insatisfechos con sus ingresos. Para los médicos la oportunidad de utilizar su habilidades y para el área de los no médico fue el reconocimiento personal por su labor los que evidenciaron los más altos puntajes de varianza ($R^2 = 0,406$ y $R^2 = 0,477$, respectivamente) con respecto a la satisfacción general en el trabajo, por tanto se concluye que el personal no médico cuenta con una satisfacción laboral superior a los médicos.⁵

Valderrama-Martínez estudió los factores de satisfacción laboral en médicos familiares del IMSS, donde se buscaba determinar los factores relacionados a la satisfacción laboral en los médicos familiares del IMSS, para lo cual realizó una encuesta en la Consulta Externa de cuatro Unidades de Medicina Familiar en León, Guanajuato, de febrero a mayo del 2007. Donde participaron 160 médicos, obteniendo los siguientes resultados: la mayoría de los médicos están satisfechos con su trabajo (86%), la mitad de los participantes están satisfechos con sus prestaciones económicas (48%), no económicas (52%), el contrato colectivo de trabajo (53%), el sindicato (46%) y los seguros actuales (45%). Sólo un tercio recibe estímulos (31%) y reconocimientos (33%), está satisfecho con el salario (24%), los incentivos económicos (29%), o las facilidades para capacitación (31%). Los promedios de satisfacción con el trabajo, las prestaciones, los seguros, el sindicato y el contrato colectivo fueron significativamente mayores que los del salario y los incentivos económicos. Los médicos familiares encuentran satisfacción en su práctica y factores como apoyo directivo, estímulos y reconocimientos, podrían mejorar su satisfacción laboral general.⁶

Por otro lado, Moreira evaluó la percepción del cirujano dentista del sistema brasileño de salud sobre las condiciones físicas y sanitarias del ambiente de trabajo y su satisfacción con el empleo público, fueron entrevistados 40 cirujanos dentistas del sistema público de salud encontrando que en el 49% de los profesionales encuentran incomodo el ambiente de trabajo, el 45% mostró

insatisfacción con la climatización local, el 45% con los ruidos, el 20% con la limpieza y el 37,5% con las dimensiones. De los entrevistados, el 92,6% había dejado de atender pacientes por rotura de los equipos, y el 90% del total alegó que los mismos apenas recibieron reparación de defectos. Acerca de las condiciones de uso de los equipos, el 40 % de los cirujanos dentistas informó que el equipo era malo o pésimo, y el 37,5% se refirió al sillón odontológico. En el 55% de los locales, la esterilización de instrumentales se realizaba en estufas, el 3 % de los profesionales trabajaban sin auxiliar y el 22,5% estaba insatisfecho con la bioseguridad. No obstante, el 92,5% estaba satisfecho con el empleo público. Por lo que se concluye que las condiciones físicas de trabajo de gran parte de los cirujanos dentistas en el sistema brasileño de salud fueron insatisfactorias; sin embargo, existe la satisfacción con el empleo público.⁷

Pavón-León indagó sobre el nivel de satisfacción del personal de salud en un Hospital Universitario, y analizó los factores condicionantes, la población de estudio se conformó con 81 trabajadores, de todos los turnos, categorías y áreas o servicios, hallando que el nivel de satisfacción de los prestadores del servicio en el hospital fue alto y muy alto en 58.1%. Las categorías más valoradas fueron: pertenencia (84%), creatividad e iniciativa (79%), y las menos satisfactorias progreso profesional y remuneración (27.2%) al igual que reconocimiento (29.6%). Por lo que más de la mitad del personal se encuentra satisfecho. Se consideran como puntos de mejora: reconocer el trabajo realizado mediante estrategias de estímulos no económicos, que refuercen el desempeño de su actividad laboral, además de mejorar los mecanismos de comunicación entre los puestos jerárquicos y el personal y promover el desarrollo de la carrera profesional. La implementación de estas acciones contribuirá a la mejora de la calidad de la atención prestada en el hospital.⁸

Tapia y colaboradores se plantearon identificar la satisfacción laboral y sus grados en el personal de enfermería de un hospital de oncología, con una población de 230 sujetos, donde reportaron que el grado de satisfacción laboral sobre factores

extrínsecos tiene una media de 37.3 (66.6%), las enfermeras sienten indiferencia y están algo satisfechas. El grado de satisfacción laboral sobre factores intrínsecos fue una media de 32.5 (66.3%) que lo ubica en un indicador de ni satisfecho ni satisfecho, es decir, indiferente. El grado de satisfacción laboral general del personal de enfermería fue una media de 69.8 (66.4%), están en un nivel de indiferencia y poco satisfecho, por lo que concluyen que la indiferencia de las enfermeras puede repercutir en la atención a los usuarios.⁹

La satisfacción laboral es un indicador de calidad del servicio y desarrollo organizacional; por lo que García y colaboradores buscaron identificar el nivel de satisfacción laboral del personal de salud en una unidad médica de segundo nivel, en 277 trabajadores de diferentes servicios y categorías, encontrando que la satisfacción laboral global medida a través de la dimensión intrínseca y extrínseca, se ubicó en el nivel de indiferente 4.8, con puntuaciones que van desde 5.3 para el servicio de nutrición y dietética, y 5.2 para el servicio de enfermería, asistentes médicas, laboratoristas y elevadoristas, hasta puntuaciones de 4.4 para inhaloterapeutas y 4.1 para terapistas. La mayor puntuación se ubicó en la dimensión intrínseca (algo satisfecho) y la menor puntuación en la extrínseca (indiferente). Como indicador de calidad el nivel de satisfacción laboral requiere intervenciones para promover el desarrollo organizacional con impacto en la atención al usuario.¹⁰

Ashmore por su parte, realizó una comparación cualitativa de satisfacción en el trabajo de médicos especialistas en el sector público y privado en Sudáfrica, mediante 74 entrevistas para identificar factores de satisfacción, tanto financieros como no financieros; observando que los médicos participante tenían pluriempleo, generalmente trabajando en los sectores público y privado, encontrando que existen fuertes incentivos financieros para los especialistas que migran desde el sector público al sector privado, el trabajo público puede ser atractivo en algunos aspectos; por ejemplo, el sector hospitalario público generalmente proporciona un ambiente de equipo, más oportunidades académicas y mayores oportunidades de sentirse “necesario” y “relevante”. Sin embargo, los especialistas públicos sufren la

escasa disponibilidad de recursos, la falta de confianza para la Departamento de Salud y pobres oportunidades profesionales percibidos. Estos aspectos no financieros del sector público muestran insatisfacción y la más importante son las disparidades salariales. Por lo que concluye que los especialistas quieren migrar al sector privado, por lo que es importante mejorar la política en torno a impulsar sector público los recursos y la confianza. Pudiendo ser estas intervenciones más costo-efectiva para la retención en el sector público que los aumentos salariales, y entender que no es necesariamente sólo una cuestión de poner más dinero en el sector público para aumentar la retención.¹¹

Díaz y colaboradores en estudio de Satisfacción laboral y síndrome de desgaste laboral en enfermeros de hospitales públicos Córdoba-Argentina reconocen que la falta de satisfacción laboral sumada a características propias de cada persona, actuarían como condicionantes para la aparición del Síndrome Burnout, enfermedad laboral que afecta a profesionales expuestos a condiciones psicosociales desfavorables en su medio laboral, por lo realizó un estudio con el objetivo de determinar el nivel de satisfacción laboral, la prevalencia del Síndrome Burnout (BO) y su relación con variables sociodemográficas, en profesionales de enfermería de hospitales públicos de Córdoba Argentina, bajo la hipótesis de que existe relación directa entre la falta de satisfacción laboral y BO. La población estudiada se clasificó como satisfecha y muy satisfecha, sin embargo, casi un cuarto de la misma padece algún grado de BO. Se establece en esta muestra, un perfil de riesgo para BO o alguno de sus tres componentes, a quienes tienen más de 40 años, no tienen hijos ni pareja, viven en el interior de la Provincia, no están satisfechos laboralmente y trabajan prioritariamente en hospitales provinciales.¹²

El estrés y las enfermedades relacionadas con el estrés están aumentando entre los especialistas médicos. Esto pone en peligro la calidad de atención al paciente. Por lo que Mechteld realizó un proyecto donde investigó los niveles de estrés en el trabajo y la satisfacción laboral entre los especialistas médicos, así como los factores que contribuyen al estrés y la satisfacción y el efecto del estrés y la satisfacción sobre el burnout, en una muestra aleatoria de 2 400 médicos

especialistas, de los cuales el 55% reconoció altos niveles de estrés, y el 81% informó alta satisfacción laboral. Las características personales y laborales explican 2% al 6% de la varianza en el estrés laboral y la satisfacción, percibiendo a las condiciones de trabajo como más importantes, explicando el 24% de la variación en la tensión de trabajo y el 34% de la varianza en la satisfacción laboral. Entre las condiciones de trabajo se encuentran: la interferencia del trabajo en la vida familiar y no poder estar a la altura de uno de estándares profesionales los más relacionados con el estrés; mientras que la mala gestión de los recursos disminuyó la satisfacción laboral. Por tanto la satisfacción laboral ofrece un factor protector contra las consecuencias negativas del estrés laboral.¹³

La distinción entre sentimientos de tristeza normal, síndrome de desgaste profesional, estrés y los trastornos depresivos propiamente dichos, no siempre es fácil. En demasiadas ocasiones se carece de protocolos de actuación adecuados y las propias condiciones laborales impiden un abordaje satisfactorio e integral; es más, dichas condiciones pueden incluso actuar como desencadenantes, mantenedores o mediadores de muchos de estos problemas. Contar con un empleo tiene efectos protectores frente a la depresión, al proporcionar mayor seguridad económica, integración social y oportunidad para establecer relaciones y redes de apoyo social. El empleo constituye una respuesta de la sociedad a la necesidad de las personas de disponer de una base económica segura para crear una familia propia y una vida independiente. Se ha constatado la importancia del deterioro en los roles socio-laborales y en las relaciones interpersonales como consecuencia de la depresión, evaluando esta situación tanto de forma objetiva como subjetiva o percibida. En este último caso, destaca la insatisfacción y malestar experimentado en el trabajo y cómo, por el contrario, cuando la depresión mejora, se incrementa la satisfacción e incluso el rendimiento laboral de forma paralela a la disminución de los síntomas positivos. El estrés laboral tiene una clara influencia sobre la sintomatología afectiva, especialmente si las demandas psicológicas del trabajo se asocian a un bajo nivel de control sobre las mismas y a escaso apoyo social.¹⁴

Las patologías de los trabajadores como consecuencia directa del trabajo y que se ve agravada por el mismo son diversas, entre otras las patologías musculoesqueléticas y psíquicas. Sin duda todo este ámbito de patología del trabajador se ve influenciada por su nivel de satisfacción/ insatisfacción laboral. Por ello Castañeda en su estudio define la depresión como el trastorno afectivo que provoca la pérdida de la vitalidad general, el cual se acompaña de una disminución de la actividad intelectual, física, social y ocupacional, esta patología constituye un problema con repercusiones sociales que conducen a la persona a disminuir la productividad laboral, altera las relaciones interpersonales y provoca repercusiones en su bienestar general; además, se vincula con el bajo rendimiento laboral, incremento en el número de accidentes de trabajo, altas tasas de incapacidad temporal laboral, en dicho estudio se buscó determinar la prevalencia de depresión en el personal sanitario femenino y analizar los factores de riesgo sociodemográficos y laborales, con 190 mujeres del Instituto Mexicano del Seguro Social, encontrando una tasa de respuesta de 86,0%, mientras que el 52,2% tenía más de 40 años de edad; el 61,0%, pareja estable; el 75,3%, hijos, y el 51,5%, nivel de escolaridad mayor a 12 años. El 71,0% mostró una antigüedad institucional mayor de 10 años y el 56,3% reveló una antigüedad en el puesto de actual menor a 10 años; predominaron el turno vespertino en el 52,1%, la contratación de base en el 90,0% y el no tener otro trabajo en el 8,6%. Se detectó depresión en 18,9%; 9,5% presentó reacción de ansiedad; 8,4%, depresión moderada, y 1,1%, depresión severa. Por lo anterior podemos demostrar que el ámbito laboral influye de manera directa en el estado de salud de los trabajadores.¹⁵

Conjuntamente Mansilla en su estudio Influencia de la insatisfacción laboral en las demandas de cambio de puesto de trabajo por motivos de salud, buscó conocer si la insatisfacción laboral del trabajador influye en la demanda de adaptación/cambio de puesto de trabajo por motivos de salud, para lo cual se contó con una muestra de 67 trabajadores municipales (funcionarios y contratados laborales) del Ayuntamiento de Madrid, que habían solicitado cambio de puesto de trabajo por motivos de salud, encontrando los siguientes datos: El perfil de que

solicita cambio de puesto por motivos de salud con patología psíquica-esquelética es mujer de 31 a 50 años casada/en pareja o separada/divorciada, con nivel educativo de Bachiller Formación Profesional o Universitario Grado Medio, categoría Agente de Movilidad y Grupo C1, C2. Existe una correlación negativa en la patología psíquica y la satisfacción laboral, sin embargo existe una correlación entre la insatisfacción laboral percibida y la demanda de cambio de puesto de trabajo por motivos de salud en el que influye el estilo de liderazgo del centro.¹⁶

3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

En Europa en el año 2010 en la encuesta de calidad de vida en el trabajo (ECVT) se reportó que 74% de los trabajadores se encuentra satisfecho laboralmente siendo los hombres quienes presentan mayor satisfacción, por otro lado la International Labour Organization en el año 2000 y 2001 estudió a los países latinoamericanos destacando Chile con el más alto nivel de satisfacción laboral, seguido de Brasil, sin embargo en México el Grupo Regus, quien es un proveedor de soluciones para el trabajo, reportó que sólo 20% de los trabajadores se encuentran satisfechos con su trabajo, mientras que a nivel institucional Chavarría-Islas en el 2009 estudió la satisfacción laboral en el personal médico en el servicio de urgencias del HGR No.25 quienes refirieron encontrarse indiferentes ante la satisfacción laboral, esto debido a la poca disponibilidad de recursos, precariedad de los salarios, escasas oportunidades de crecimiento, sobrecarga laboral y hasta el tiempo invertido en el traslado de casa a oficina. La satisfacción laboral es una experiencia placentera subjetiva, la cual al no existir impacta de manera negativa en la salud mental de los trabajadores, llegando a originar depresión, estrés, Mobbing entre otros, además de surgir la necesidad de un trabajo extra para solventar los gastos diarios, lo que reduce la convivencia familiar, aumenta la probabilidad de migración en busca de mejores salarios, causando desintegración familiar. Ahora bien, el personal médico tiene como objetivo prestar servicios de salud que contribuya con la satisfacción y las necesidades de salud de las personas, sin embargo en el medio en el que se ven forzados a prestar sus servicios no son del todo favorable, pues el grado de competitividad es alto, por lo que se enfrentan a conflictos con el equipo de trabajo, jefes directos, compañeros y con el personal a su cargo, entre otros, las condiciones que pueden influir ante las adversidades del trabajo son la edad, el sexo, la antigüedad en el puesto, el turno, el reconocimiento por el trabajo bien hecho e incremento salarial, pues todo en conjunto altera de manera directa la psique del médico.

Por lo anterior es de vital importancia conocer la satisfacción laboral y los factores que se relacionan con ella mediante la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es la satisfacción laboral en personal médico del IMSS adscrito a la Unidad de Medicina Familiar No. 9 y sus factores asociados?

4. JUSTIFICACIÓN:

En la actualidad la población se desarrolla bajo un mundo avanzado en la tecnología, la cual muchas veces supera la capacidad de adaptación y respuesta de los seres humanos lo que puede llegar a generar estrés, si aunado a ello le sumamos la falta de comunicación e interacción personal es fácil creer que se genere insatisfacción. La satisfacción laboral es un estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto, podríamos suponer que al realizar actividades que le agraden a trabajador, este tendrá mejor rendimiento o producción pero debemos considerar que muchas de las veces estas actividades se realizan en un medio ambiente no placentero lo que termina por disgustar y menguar la salud psicológica del trabajador orillándolo a presentar insatisfacción laboral.

La punta de lanza del IMSS es el personal de salud por lo que es de vital importancia conocer cómo se encuentra el trabajador y las mejoras que se pueden ofrecer, por ello es importante realizar estudios de investigación que revelen la satisfacción laboral y sus factores asociados para contribuir a incrementar dicho estado mejorando condiciones físicas del entorno laboral, así como recomendaciones apegadas a la normatividad que puedan agilizar los procesos técnico administrativos aunados a la atención médica y con este asegurar el bienestar de los médicos y a su vez incrementar la calidad de atención que se brinda a los derechohabientes.

Este estudio permite identificar al porcentaje de médicos de la UMF No.9 con satisfacción laboral y sus factores asociados, ya que al mantener niveles altos de satisfacción laboral se permite mejorar procesos, fomentar el trabajo en equipo, aumenta la calidad de la atención médica y el rendimiento de su productividad, así como el aumento en la satisfacción de los derechohabientes.

5. OBJETIVOS:

5.1 Objetivo general: Analizar la satisfacción laboral en personal médico de la Unidad de Medicina Familiar No. 9 y sus factores asociados.

5.2 Objetivos específicos:

Estimar la satisfacción con respecto a los factores intrínsecos:

- Libertad para elegir tu propio método de trabajo
- Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho
- Responsabilidad que se te ha asignado
- Posibilidad para utilizar tus capacidades
- Posibilidades para promoción
- Atención que se presta a las sugerencias que realizas
- Variedad de tareas que realizas en tu trabajo

Estimar la satisfacción con respecto a los factores extrínsecos:

- Condiciones físicas del trabajo
- Compañeros de trabajo
- Superior inmediato
- Salario
- Relación entre directivos y trabajadores
- Modo en que el instituto está gestionado
- Horario de trabajo
- Estabilidad en el empleo

6. HIPÓTESIS:

El 20% de los médicos de se encuentran satisfechos laboralmente secundario a los factores intrínsecos.

6.1 Hipótesis alterna:

La mayoría de la población médica se encuentra satisfecha laboralmente secundario a los factores intrínsecos.

6.2 Hipótesis nula:

La mayoría de los encuestados se encontraran indiferentes a la satisfacción laboral.

7. MATERIAL Y MÉTODOS:

7.1 Diseño de estudio:

Se realizó un estudio transversal analítico, donde se aplicó utilizó la Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfaction) desarrollada por Warr, Cook y Wall en 1979 y validada al español por J. L. Melia y J.M. Peiro en 1998 y que cuenta con un coeficiente alpha entre 0.85 y 0.88

7.2 Lugar de estudio:

Unidad de Medicina Familiar No. 9, en Acapulco, Guerrero.

7.3 Periodo de estudio:

Durante los meses de enero del 2015

7.4 Universo de trabajo.

Médicos familiares de la UMF No. 9, que tengan a su cargo consultorio médico.

7.5 Tipo y tamaño de muestra

Muestra natural conformada por una población total de 72 médicos familiares que laboran actualmente en la UMF No. 9 (información proporcionada por el área de personal).

7.6 Criterios de inclusión:

- Personal médico familiar, de base o eventual que se encuentre laborando en la consulta externa de la UMF No. 9 que acepte realizar el cuestionario manifestado con la firma del consentimiento informado.

7.7 Criterios de exclusión:

- Personal en periodo vacacional, incapacitado o con permiso durante el periodo de estudio

7.8 Criterios de eliminación:

- Cuando no se proporcione la información completa requerida en la encuestas
- Médicos que se encuentren cubriendo doble turno dentro de la unidad

7.9 DEFINICIÓN DE LAS VARIABLES OPERACIONALES

NOMBRE DE LA VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICIÓN
Satisfacción laboral	Estado emocional subjetivo de las experiencias laborales del empleado	Lo reportada en el instrumento de recolección de datos "Satisfacción laboral" UMF No. 9	Cualitativa nominal	1. Muy insatisfecho 2. Insatisfecho 3. Moderadamente insatisfecho 4. Ni satisfecho ni insatisfecho 5. Moderadamente satisfecho 6. Satisfecho 7. Muy satisfecho
Edad	Tiempo en años que transcurren desde el nacimiento hasta el momento de la medición	Edad reportada por el trabajador en el momento de la encuesta	Cuantitativa	Años
Sexo	Género al que pertenece una persona	Lo reportada en el instrumento de recolección de datos "Satisfacción laboral" UMF No. 9	Cualitativa nominal	1. Masculino 2. Femenino
Antigüedad	Tiempo transcurrido desde su ingreso a la empresa hasta la fecha	Lo reportada en el instrumento de recolección de datos "Satisfacción laboral" UMF No. 9	Cuantitativa	1. 0-5 años 2. 6-10 años 3. 11-15 años 4. 16-20 años 5. 21-25 años 6. 26 a 30 años
Turno	Horario en el que el trabajador presta sus servicios a la institución	Lo reportada en el instrumento de recolección de datos "Satisfacción laboral" UMF No. 9	Cualitativa nominal	1. Matutino 2. Vespertino
Libertad para elegir el propio método de trabajo	Capacidad para elegir libremente la forma de realizar las actividades laborales	Lo reportada en el instrumento de recolección de datos "Satisfacción laboral" UMF No. 9	Cualitativa nominal	1. Muy insatisfecho 2. Insatisfecho 3. Moderadamente insatisfecho 4. Ni satisfecho ni insatisfecho 5. Moderadamente satisfecho 6. Satisfecho 7. Muy satisfecho
Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho	Acción de reconocer y recompensarse por un desempeño laboral óptimo	Lo reportada en el instrumento de recolección de datos "Satisfacción laboral" UMF No. 9	Cualitativa nominal	1. Muy insatisfecho 2. Insatisfecho 3. Moderadamente insatisfecho 4. Ni satisfecho ni insatisfecho 5. Moderadamente satisfecho 6. Satisfecho

				7. Muy satisfecho
Responsabilidad que se te ha asignado	Cargo u obligación que se le confiere con el puesto de trabajo realizado	Lo reportada en el instrumento de recolección de datos "Satisfacción laboral" UMF No. 9	Cualitativa nominal	1. Muy insatisfecho 2. Insatisfecho 3. Moderadamente insatisfecho 4. Ni satisfecho ni insatisfecho 5. Moderadamente satisfecho 6. Satisfecho 7. Muy satisfecho
Posibilidad para utilizar tus capacidades	Facultad que le otorga su puesto de trabajo para realizar con talento su trabajo	Lo reportada en el instrumento de recolección de datos "Satisfacción laboral" UMF No. 9	Cualitativa nominal	1. Muy insatisfecho 2. Insatisfecho 3. Moderadamente insatisfecho 4. Ni satisfecho ni insatisfecho 5. Moderadamente satisfecho 6. Satisfecho 7. Muy satisfecho
Posibilidades para promoción	Ocasión de poder realizarse una mejora en cuanto al puesto de trabajo desempeñado	Lo reportada en el instrumento de recolección de datos "Satisfacción laboral" UMF No. 9	Cualitativa nominal	1. Muy insatisfecho 2. Insatisfecho 3. Moderadamente insatisfecho 4. Ni satisfecho ni insatisfecho 5. Moderadamente satisfecho 6. Satisfecho 7. Muy satisfecho
Atención que se presta a las sugerencias que realiza	Consideración de ideas planteadas para el mejoramiento de su desempeño laboral	Lo reportada en el instrumento de recolección de datos "Satisfacción laboral" UMF No. 9	Cualitativa nominal	1. Muy insatisfecho 2. Insatisfecho 3. Moderadamente insatisfecho 4. Ni satisfecho ni insatisfecho 5. Moderadamente satisfecho 6. Satisfecho 7. Muy satisfecho
Variedad de tareas que realizas en tu trabajo	Conjunto de actividades realizadas en el labor diario	Lo reportada en el instrumento de recolección de datos "Satisfacción laboral" UMF No. 9	Cualitativa nominal	1. Muy insatisfecho 2. Insatisfecho 3. Moderadamente insatisfecho 4. Ni satisfecho ni insatisfecho 5. Moderadamente satisfecho 6. Satisfecho 7. Muy satisfecho
Condiciones físicas del trabajo	Situación en la que se encuentra la infraestructura e inmuebles donde se desempeña laboralmente	Lo reportada en el instrumento de recolección de datos "Satisfacción laboral" UMF No. 9	Cualitativa nominal	1. Muy insatisfecho 2. Insatisfecho 3. Moderadamente insatisfecho 4. Ni satisfecho ni insatisfecho 5. Moderadamente satisfecho 6. Satisfecho 7. Muy satisfecho
Relación con los compañeros de trabajo	Relación con las personas con las que se convive diariamente en el ambiente laboral	Lo reportada en el instrumento de recolección de datos "Satisfacción laboral" UMF No. 9	Cualitativa nominal	1. Muy insatisfecho 2. Insatisfecho 3. Moderadamente insatisfecho 4. Ni satisfecho ni insatisfecho 5. Moderadamente

				satisfecho 6. Satisfecho 7. Muy satisfecho
Relación entre su superior inmediato y usted	Relación que se tiene con su jefe inmediato	Lo reportada en el instrumento de recolección de datos "Satisfacción laboral" UMF No. 9	Cualitativa nominal	1. Muy insatisfecho 2. Insatisfecho 3. Moderadamente insatisfecho 4. Ni satisfecho ni insatisfecho 5. Moderadamente satisfecho 6. Satisfecho 7. Muy satisfecho
Salario	Percepción económica recibida por el labor realizado	Lo reportada en el instrumento de recolección de datos "Satisfacción laboral" UMF No. 9	Cualitativa nominal	1. Muy insatisfecho 2. Insatisfecho 3. Moderadamente insatisfecho 4. Ni satisfecho ni insatisfecho 5. Moderadamente satisfecho 6. Satisfecho 7. Muy satisfecho
Relación entre directivos y trabajadores	Correspondencia de trato entre la base trabajadora y el personal responsable de la institución donde trabaja	Lo reportada en el instrumento de recolección de datos "Satisfacción laboral" UMF No. 9	Cualitativa nominal	1. Muy insatisfecho 2. Insatisfecho 3. Moderadamente insatisfecho 4. Ni satisfecho ni insatisfecho 5. Moderadamente satisfecho 6. Satisfecho 7. Muy satisfecho
Modo en que el instituto está gestionado	Aspecto en el que se maneja la forma de trabajarse y regirse en el instituto donde trabaja	Lo reportada en el instrumento de recolección de datos "Satisfacción laboral" UMF No. 9	Cualitativa nominal	1. Muy insatisfecho 2. Insatisfecho 3. Moderadamente insatisfecho 4. Ni satisfecho ni insatisfecho 5. Moderadamente satisfecho 6. Satisfecho 7. Muy satisfecho
Horario de trabajo	Tiempo durante el cual se desarrollan sus actividades laborales	Lo reportada en el instrumento de recolección de datos "Satisfacción laboral" UMF No. 9	Cualitativa nominal	1. Muy insatisfecho 2. Insatisfecho 3. Moderadamente insatisfecho 4. Ni satisfecho ni insatisfecho 5. Moderadamente satisfecho 6. Satisfecho 7. Muy satisfecho
Estabilidad en el empleo	Permanencia conservación para conservar el trabajo	Lo reportada en el instrumento de recolección de datos "Satisfacción laboral" UMF No. 9	Cualitativa nominal	1. Muy insatisfecho 2. Insatisfecho 3. Moderadamente insatisfecho 4. Ni satisfecho ni insatisfecho 5. Moderadamente satisfecho 6. Satisfecho 7. Muy satisfecho
Número de consultas otorgadas al día	Cantidad de consultas concedidas en un jornada laboral	Lo reportada en el instrumento de recolección de datos "Satisfacción laboral"	Cualitativa nominal	1. Muy insatisfecho 2. Insatisfecho 3. Moderadamente insatisfecho

		UMF No. 9		4. Ni satisfecho ni insatisfecho 5. Moderadamente satisfecho 6. Satisfecho 7. Muy satisfecho
Rendimiento del sistema de Sistema de Información de Medicina Familiar (SIMF)	Productividad del sistema electrónico de expediente clínico que maneja el instituto	Lo reportada en el instrumento de recolección de datos "Satisfacción laboral" UMF No. 9	Cualitativa nominal	1. Muy insatisfecho 2. Insatisfecho 3. Moderadamente insatisfecho 4. Ni satisfecho ni insatisfecho 5. Moderadamente satisfecho 6. Satisfecho 7. Muy satisfecho

8. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN:

Las características de esta escala son las siguientes:

Es una escala que operacionaliza el constructo de satisfacción laboral, reflejando la experiencia de los trabajadores de un empleo remunerado y recoge la respuesta afectiva al contenido del propio trabajo.

La escala se sitúa en la línea de quienes establecen una dicotomía de factores y está diseñada para abordar tanto los aspectos intrínsecos como los extrínsecos de las condiciones de trabajo.

Está formada por dos subescalas:

Subescala de factores intrínsecos: aborda aspectos como el reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, promoción, aspectos relativos al contenido de la tarea, etc. Esta escala está formada por siete ítems (números 2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14).

Subescala de factores extrínsecos: indaga sobre la satisfacción del trabajador con aspectos relativos a la organización del trabajo como el horario, la remuneración, las condiciones físicas del trabajo, etc. Esta escala la constituyen ocho ítems (números 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15).

Consideramos importante agregar 3 ítems más que viene formando parte de los factores extrínsecos pero que son mayormente individualizados para los trabajadores I.M.S.S. (números 16, 17 y 18).

Las instrucciones que el encuestador debe dar a quienes complementan la escala han de inscribirse en un tono de neutralidad que no favorezca los sesgos en las respuestas. A modo de orientación se propone la siguiente formulación:

"Atendiendo a cómo usted se siente respecto a distintos aspectos en el ámbito de su trabajo, se presentan varias opciones (Muy satisfecho...) entre las que usted se posicionará, marcando con una X aquella casilla que mejor represente su parecer".

Es esta una escala aditiva, en la cual la puntuación total se obtiene de la suma de los posicionamientos de encuestado en cada uno de los quince ítems, asignando un valor de 1 a Muy insatisfecho y correlativamente hasta asignar un valor de 7 a Muy Satisfecho. La puntuación total de la escala oscila entre 18 y 126, de manera que una mayor puntuación refleja una mayor satisfacción general.

Siempre que sea posible es recomendable el uso separado de las subescalas de satisfacción intrínseca y extrínseca. Su corrección es idéntica a la de la escala general si bien, debido a su menor longitud, sus valores oscilan entre 7 y 49 (satisfacción intrínseca) y 8 y 56 (satisfacción extrínseca).

9. PROCEDIMIENTO. Descripción del programa de trabajo.

Contando con la autorización de Comité Local de Investigación y Ética en Investigación en Salud (CLIEIS) 1102, del HGR No. 1 “Vicente Guerrero”, se realizó un estudio analítico en busca de la satisfacción laboral en médicos familiares de la UMF No. 9 y sus factores asociados. Este estudio se llevó a cabo en el periodo comprendido de diciembre del 2014 a enero del 2015.

Se acudió a la Unidad de Medicina Familiar No. 9 en un horario de 8:00 a 18:00 horas para localizar a los médicos responsables de la consulta externa, tanto del turno matutino como del vespertino, comunicándoles y explicando el estudio de investigación que se realizaría.

Posteriormente se invitó a participar a los médicos de los diferentes turnos, y al personal que aceptó participar se le otorgó una carta de consentimiento informado explicándoles en qué consistía el estudio. Se les entregó el material de recolección de datos: “Satisfacción laboral” UMF No. 9 (“Overall Job Satisfaction” de Warr, Cook y Wall), para que lo contestara en un lapso de aproximadamente 10 minutos.

Recabados los datos en los diferentes consultorios se realizó el vaciado de los mismos en una hoja de cálculo formando así una base de datos, a partir de la cual se desarrolló un análisis estadístico, en el que se calculó frecuencias simples, OR, χ^2 , Mantel-Haenszel, valor de p, el intervalo de confianza (IC95%) y factores asociados.

Los resultados se confrontaron con información publicada en satisfacción laboral al respecto del presente estudio en los obtenidos en otros similares. Se obtuvieron resultados para emitir conclusiones.

Una vez realizado lo anterior, se emitió la propuesta para mejorar la satisfacción en el personal médico de la UMF No. 9.

10. ANÁLISIS ESTADÍSTICO.

Se elaboró una base de datos en una hoja de cálculo, con los resultados obtenidos del instrumento de medición, posteriormente se realizó el análisis estadístico de las variables en el que se calculó el promedio, desviación estándar, frecuencias simples, prevalencia, χ^2 para la significancia estadística y el intervalo de confianza (IC95%), mediante el programa SPSS versión 22 y Epi Info 7.

11. ASPECTOS ÉTICOS:

El presente estudio se apegó al profesionalismo y ética médica y dentro del marco legal que establece el IMSS así como leyes que rigen a los sistemas de salud:

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 4º. En el Diario Oficial de la Federación el 6 de abril de 1990.¹⁷

La Ley General de Salud, publicada en el Diario Oficial de la Federación en 1984, en sus artículos; 2º. Fracción VII; 7º; fracción VIII; 68º. Fracción IV; 96, 103; 115; fracción V; 119 fracción I; 141; 160; 164; 168, fracción VI; 174, fracción I; 186; 189, fracción I; 238, 321 y 334; tipo de estudio I.

El reglamento de La Ley General de Salud en materia de Investigación en el Diario Oficial de la Federación, el 6 de enero de 1987.¹⁸

El acuerdo por el que se dispone el establecimiento de Coordinadores de Proyectos Prioritarios de Salud, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de octubre de 1984.

El presente estudio se llevó a cabo de acuerdo con los principios de la Declaración De Helsinki en investigación biomédica adoptada por la 8va asamblea Médica Mundial, Helsinki, Finlandia en junio de 1964 y enmendada por la 29ª Asamblea Médica mundial en Tokio, Japón, octubre 1975, la 35ª Asamblea Médica Mundial de Venecia, Italia, Octubre 1983, y la 41ª Asamblea médica Mundial Hong Kong, Septiembre 1989 y conforme reglamentos y regulaciones de la secretaría de Salud en materia de investigación clínica.¹⁹

El presente estudio fue aprobado por el Comité Local de Investigación y Ética en Investigación en Salud del Hospital General Regional No. 1 "Vicente Guerrero".²⁰

Los datos recabados fueron manejados de forma confidencial.

Para la realización del estudio se solicitó consentimiento informado el cual fue firmado por el personal médico que acepto participar en él.

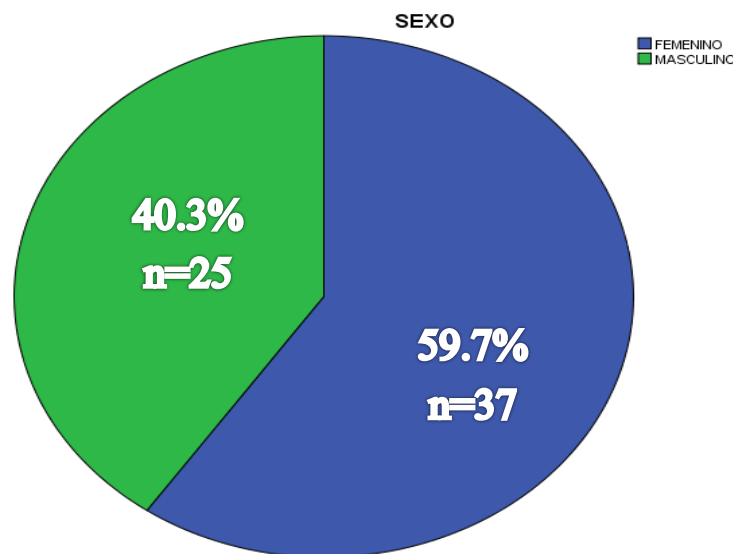
12. RESULTADOS.

Se estudió una muestra constituida por 72 casos, que representa el 100% de la población de Médicos Familiares encargados de la consulta externa de la UMF No. 9 del IMSS, Acapulco, Guerrero durante el mes de enero del 2015, se eliminaron 10 casos ya que 3 médicos no aceptaron participar, 2 se encontraban en periodo vacacional, 4 consultorios estaban ocupados por médicos residentes de medicina familiar y 1 se eliminó debido a que el medico se encontraba trabajando doble turno, formando un total de muestra poblacional de 62 médicos.

Estadística descriptiva de las variables.

Según lo recabado en la Escala de satisfacción (“Overall Job Satisfaction”), la distribución por sexo se encontró predominó femenino con casi un 60% (37/62) (figura 1).

Figura 1. Distribución de la población por sexo.

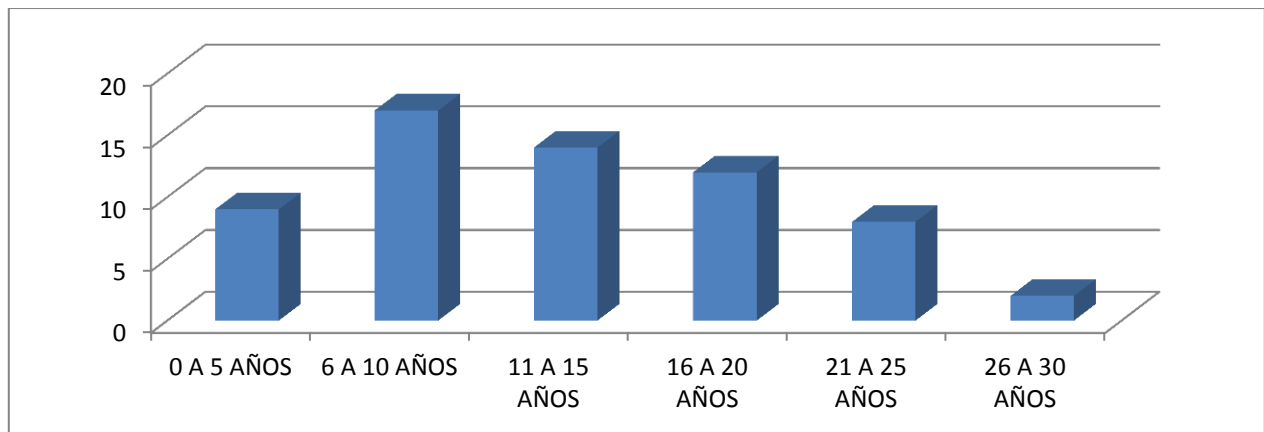


Con respecto a la edad mínima identificada fue de 29 años y la máxima de 60 años, con un promedio de 45 años, y una DS \pm 9. Según el grupo de edad se encontró mayor población en rango de 51-60 años con casi el 42% (26/62) (Cuadro 1).

Cuadro 1. GRUPO ETARIO.

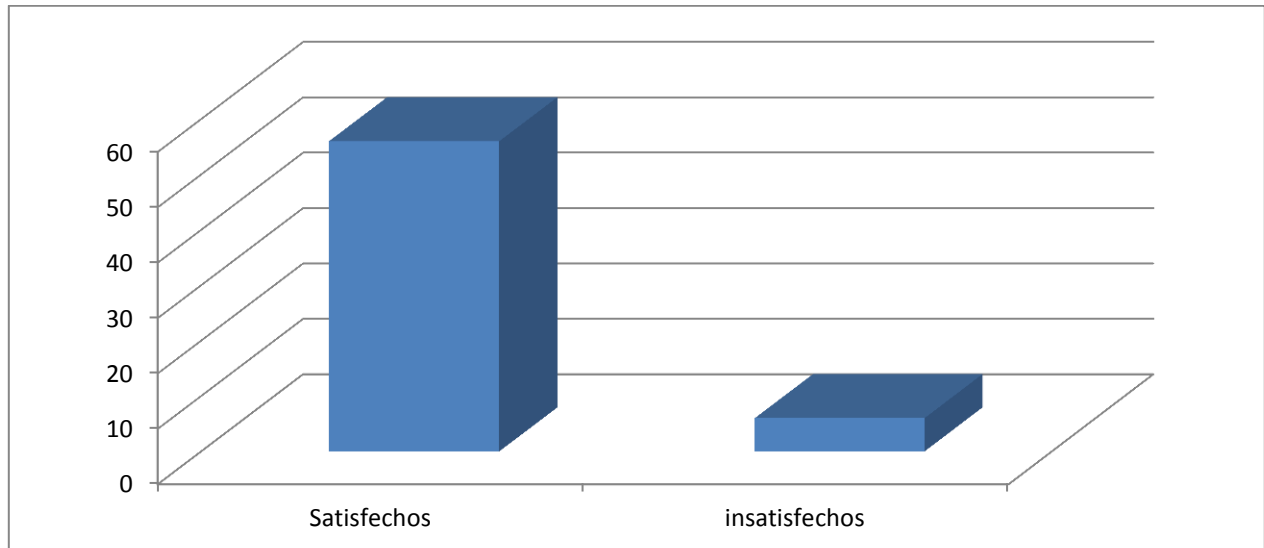
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	20 A 30	4	6.5%
	31 A 40	21	33.9%
	41 A 50	11	17.7%
	51 A 60	26	41.9%
	Total	62	100.0%

Figura 2. ANTIGUEDAD.



El turno matutino representa casi el 55% (34/62) de la muestra.

FIGURA 3. DISTRIBUCIÓN DE SATISFACCIÓN LABORAL TOTAL



En los datos obtenidos mediante la Escala de satisfacción (“Overall Job Satisfaction”) se observa que poco más del 90% (56/62) se encuentra satisfecho con los factores intrínsecos; siendo el más representativos la variedad de tareas con un 98% (61/62) de satisfechos, seguido de la responsabilidad asignada con poco más del 96% (60/62) (Cuadro 2).

Cuadro 2. FACTORES DE LA SATISFACCIÓN INTRÍNSECA

Variable	Satisfechos	
	Frecuencia	Porcentaje
Libertad de elegir método de trabajo	53	85.5%
Reconocimiento por el trabajo bien hecho	44	71%
Responsabilidad asignada	60	96.8%
Posibilidad de usar las capacidades	57	91.9%
Posibilidad de ser promovido	53	85.5%
Atención prestada a las sugerencias hechas	44	71%
Variedad de tareas	61	98.4%

Por otro lado los factores extrínsecos revelan una satisfacción de 95% (59/62) sin duda la variable con mayor satisfacción laboral es la estabilidad en el empleo con un 100% (62/62), seguido de horario de trabajo con más del 98% (61/62) de satisfacción, según lo recabado en la Escala de satisfacción (“Overall Job Satisfaction”) (Cuadro 3).

Cuadro 3. FACTORES DE LA SATISFACIÓN EXTRÍNECA

Variable	Satisfechos	
	Frecuencia	Porcentaje
Condiciones físicas del trabajo	49	79%
Relación con los compañeros de trabajo	60	96.8%
Relación con superior inmediato	58	93.5%
Salario	48	77.4%
Relación entre dirección y trabajadores	58	93.5%
Gestión de la empresa	39	62.9%
Horario de trabajo	61	98.4%
Estabilidad en el empleo	62	100%

Curiosamente el 50% (31/31) de la población se mostró inconforme con el número de consultas otorgadas.

Las características que presentan menor satisfacción laboral son en primer lugar el rendimiento del Sistema de Información de Medicina Familiar (SIMF) con casi el 42% (26/62) de satisfacción, seguido por los procedimientos administrativos otorgados a los pacientes con más del 48% (30/62)

13. ANÁLISIS DEL RIESGO.

En la asociación de la satisfacción laboral con el turno se reportó que casi el 55% (34/62) corresponden al turno matutino de los cuales 91% (31/34) tienen satisfacción laboral versus con el turno vespertino quienes presentan 45% (25/28) de satisfacción, por otro lado al relacionar la edad en años cumplidos con satisfacción se encontró que 40% (25/62) pertenecen al grupo de mayores de 40 años de los cuales el 92% (23/25) están satisfechos, mientras que el 60% (37/62) pertenecen al grupo de menores de 40 años, encontrándose satisfechos 89% (33/37), en cuanto a la distribución del sexo se encontró que 60% (37/62) son femeninos de las cuales el 91% (34/37) están satisfechas, ahora bien el 40% (25/62) representa al sexo masculino entre los cuales el 88% (22/25) se encuentran satisfechos; se reporta que la población con antigüedad menor de 15 años es casi 65% (40/62), en quienes se observa poco más del 87% de satisfacción, por otro lado los de más de 15 años de antigüedad representan el 35% (22/62) de la población, los cuales están satisfechos en un 95% (21/22).

No se estableció asociación estadísticamente significativa con ninguna de estas variables (Cuadro 4).

Cuadro 4. FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS ASOCIADOS A LA SATISFACCIÓN LABORAL

		OR	IC 95%	p
Turno de trabajo	Matutino	1.24	0.230-6.68	0.80
	Vespertino			
Edad	Mayores de 40 años	0.72	0.08-4.407	0.71
	Menores de 40 años			

Sexo	Femenino	1.54	0.244-9.657	0.61
	Masculino			
Antigüedad	Menos de 15 años	0.33	0.36-3.051	0.57
	Más de 15 años			

14. DISCUSIÓN.

Con respecto al sexo se encontró predominancia femenina 60% (37/62) contra 40% (25/62) del género masculino, lo cual corresponde con lo reportado en el trabajo de Paris en el 2008 donde se estudiaron los predictores de satisfacción laboral en médicos y enfermeras en una población base de 196, donde 65% (127/196) correspondían al género femenino mientras que 35% (69/196) masculinos.²¹ De los cuales encontramos que 91% (34/37) de las mujeres se encuentran satisfechas versus 88% (22/25) de los hombres por lo que se considera que los hombres se encuentran menos satisfechos, este hecho es similar a lo reportado por Vera y colaboradores en su trabajo de Satisfacción laboral de la enfermería en las prisiones españolas donde refiere que las mujeres se encuentran más satisfechas laboralmente con una muestra poblacional de 376 profesionales de enfermería donde 60% (224/376) eran mujeres y 40% hombres (152/376), sin embargo esto podría deberse a que la mayoría de la población está representada por el género femenino ya que según lo reportado por Reyes y colaboradores en su estudio de Influencia en la salud del rol de género en el año 1999, en donde compara una población de 150 hombres contra 150 mujeres encontrando que 74% (111/150) de los hombres se encuentra satisfechos contrario a 56% (84/150) mujeres satisfechas, por lo anterior encontramos un sesgo en la población ya que al no contar con la misma cantidad de hombres y mujeres, se puede ver favorecida sin que muestre la verdadera realidad.^{22,23}

Con relación a la edad llama la atención que 40% (25/62) se encuentran en el rango de mayores de 40 años lo que sugiere que la población trabajadora es joven, esto es similar a los reportado por García-Ramos y colaboradores en su estudio titulado Satisfacción laboral del personal de salud, pues reporta 42% (116/275) se encuentran en el rango de 30-39 años lo que significa que una gran parte de la población es adulto joven, lo que puede representar una fortaleza en el ambiente de trabajo.²⁴ Por otro lado Carrillo-García y colaboradores en su trabajo de Influencia del género y edad: satisfacción laboral de profesionales sanitarios,

reporta que la edad, presenta niveles más elevados de satisfacción en profesionales de edades entre 20 a 30 años y en los mayores de 61; en contrapartida los niveles más bajos de satisfacción se presentan en los profesionales de edades comprendidas entre 41 y 50 años, situación completamente diferente a la obtenida en este estudio ya que en la población estudiada se encontró que los mayores de 40 años cuentan con una satisfacción de 89% (33/37), lo cual podría deberse a dos situaciones la primera es que este grupo de trabajadores presentan menor antigüedad en el puesto de trabajo, por lo que han estado expuesto menos tiempo a las condiciones adversas del mismo, y en segundo lugar la población de más edad presenta mayor adaptabilidad a los cambios y exigencias del trabajo.²⁵

Con respecto a la antigüedad de los trabajadores encontramos que se reportan más satisfechos aquellos que tiene un periodo menor de 15 años laborando para la institución con 88% (35/40), versus lo reportado en el estudio de la satisfacción laboral del anesthesiologo en hospitales de concentración de Petróleos Mexicanos, del autor Martínez-Nieves y colaboradores en donde comenta no encontrar diferencias en el nivel de satisfacción en relación con las variables: edad, antigüedad, categoría certificado con consejo o maestría, lo anterior se debe que la población estudiada por el autor desempeña actividades rutinarias es decir existe poca variabilidad de la tarea versus a las múltiples actividades que realiza un médico familiar.²⁶

Por otro lado en el turno laboral matutino reportamos que 91% (31/34) se encuentran satisfecho a diferencia con lo que estipula Hernández y colaboradores en su estudio de Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud, en el que establece al turno vespertino está más satisfecho con una $p < .049$, esto es debido a que la población estudiada por los autores es mayor a la nuestra, además que las funciones de enfermería son diferentes a las médicas.²⁷

Se identificó que 90% (56/62) de los médicos se encuentran satisfechos laboralmente hecho que también fue reportado por Valderrema-Martínez en su estudio de Factores de satisfacción laboral en médicos familiares del IMSS en Guanajuato, reportando 86% (155/180) cuentan con satisfacción laboral.⁶

Por otro lado se muestra que la satisfacción intrínseca corresponde a 90% (56/62), donde 85% (53/62) se sienten satisfechos con la libertad otorgada para elegir un propio método de trabajo, lo que se contrapone con lo reportado por Bonadeo y colaboradores en su trabajo de Evaluación del grado de satisfacción del personal médico en un hospital de pediatría, ya que comenta que de una población de 70 trabajadores sólo 27% (19/70) se encuentran satisfechos, estas diferencia se debe a la variedad de pacientes que atiende cada uno de los médicos, pues los pediatras sufren mayor presión por los familiares de los niños enfermos, es por ello que además concluye que 22% presenta satisfacción con la carga de trabajo, mientras que en la UMF No. 9 se encontró al 50% (31/62) de los médicos se encuentran satisfechos con esta variable, lo que implicaría un foco rojo en el cual se debe empezar a trabajar.²⁸

Dentro del reconocimiento recibido por el trabajo bien hecho localizamos que el 71% (44/62) se encuentra satisfecho a diferencia con lo reportado por Velarde y colaboradores en su trabajo de Satisfacción Laboral del Médico de la Consulta Externa de Medicina Familiar del Centro Médico ISSET, donde reporta que sólo el 20% (9/45), de los trabajadores han recibido reconocimiento por el labor bien realizado, hecho que influye directamente sobre la satisfacción laboral que presenta la población.²⁹

Con respecto a la satisfacción extrínseca se encontró que 95% (59/62) se encuentran satisfechos, dentro de los cuales 79% (49/62) se encuentran satisfechos con las condiciones físicas del trabajo, sin embargo Moreira en su trabajo de Condiciones físicas y sanitarias del trabajo y satisfacción de cirujanos dentistas brasileños encontró que 51% de los profesionales se encuentra satisfecho en este aspecto, debido a las situaciones de desgaste que sufre el

material de odontología, que muchas veces requiere mantenimiento técnico lo que retrasa su trabajo.⁷

Hallamos que 48% (30/62) se encuentra satisfecho con los procedimientos administrativos y 42% (26/62) con el rendimiento del SIMF, lo mismo sugiere el trabajo de Márquez, Grado de satisfacción con el ingreso en el hogar, quien sostiene que los menores niveles de satisfacción son los debidos a las limitaciones de recursos, el exceso de trabajo no productivo y burocrático.³⁰

Reportamos que la relación con los compañeros de trabajo se encuentra con alto grado de satisfacción 97% (60/62), mientras que Pavón-León y colaboradores en su estudio de Satisfacción del personal de salud en un hospital universitario, obtuvieron 65.5% (53/81) se muestran satisfechos con las relaciones interpersonales, entendidas como el grado en que los trabajadores se ayudan entre sí y se respetan mutuamente. Por otro lado encontramos que 93.5% (58/62) se encuentra satisfecho con la relación que tiene con su jefe inmediato, este mismo autor reporta 74.1% (60/81). En lo que se refiere a la posibilidad de ser promovido encontramos 85.5% (53/62) médicos satisfechos mientras que Pavón reporta 27% (22/81), otro comparativo encontrado con el autor es el salario pues localizamos 77.4% (48/62) satisfechos mientras él reporta sólo 27% (22/81), lo anterior se debe al tipo de empresa en la que se realizó el estudio pues cuenta con diferente gestión y prestaciones económicas, que terminan incidiendo de manera negativa a la satisfacción laboral, lo anterior es reforzado por Bora y colaboradores en su estudio de Los determinantes de la satisfacción laboral de los titulados de economía y empresas, donde reporta que los individuos valoran las recompensas tanto monetarias como no monetarias incluyendo el poder realizarse en el trabajo y en la familia.^{8,31}

15. CONCLUSIONES

La mayoría de la población médica de la UMF No. 9 se encuentra satisfecha laboralmente, no se encontraron factores asociados.

Casi la totalidad de la población se encuentra satisfecha con los factores intrínsecos, siendo los más representativos la variedad de tareas y la responsabilidad asignada.

Los médicos se encuentran altamente satisfechos con los factores extrínsecos de los cuales destaca la estabilidad laboral, seguida del horario de trabajo.

16. PROPUESTAS.

Se sugiere profundizar en la búsqueda de otros factores sociodemográficos no considerados en este trabajo como son: estado civil, número de hijos, actividades extra laborales, otros empleos.

Partiendo de que el factor que genera mayor insatisfacción laboral es el rendimiento del sistema de información de Medicina Familiar se sugiere dar mantenimiento diario a los sistemas computacionales, una vez que se terminen ambas jornadas laborales, es decir 21 horas. para garantizar el funcionamiento adecuado del sistema durante los próximos turnos, además de dar capacitación en manejo y uso del programa a todos los médicos, de manera obligatoria.

Otro de los factores generadores de insatisfacción son los procedimientos administrativos otorgados a los pacientes, los cuales se verían reducidos si se tuviese un rendimiento adecuado del sistema pues agilizaría el trabajo, no solo de los médicos familiares sino también de los no familiares además de una mejor integración del expediente clínico electrónico.

La atención que se prestan a las sugerencias realizadas es otra de las causa de insatisfacción laboral la cual se podría mejor si existiera una relación médico-paciente adecuada, por lo que sería importante considerar cursos monográficos dirigidos a los médicos familiares con la finalidad de mejorar la relación.

Un foco rojo es el número de consultas otorgadas durante la jornada laboral ya que actualmente, se encuentra justo a la mitad de satisfacción pero existe el riesgo que se convierta a un factor generador de insatisfacción debido al incremento de demanda de la atención médica, por lo que es importante considerar asignar la consulta a los médicos residentes de medicina familiar en servicio social, cuando los médicos de base se encuentren de vacaciones, cursos, incapacitados o de permisos especiales con la finalidad de no incrementar la consulta del resto de los médicos o servicios.

17. BIBLIOGRAFÍA

1. Fonseca Y. Estudio de la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa comercializadora y distribuidora de medicamentos (EMCOMED) de la provincia de Granma. *Revista Cubana de Salud y Trabajo* 2010;11(2):15-9
2. Torres-Barrera S, Chávez-González C, Lizárraga-Zambrano E, Guerra-Herrera M. Absentismo y su relación con satisfacción laboral de enfermería en una unidad médica de segundo nivel: *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc* 2007; 15 (3): 147-153
3. Satisfacción laboral: escala general de satisfacción NTP 394: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España
4. Chavarría R, Sandoval E, Peláez K, Radilla C.: Satisfacción laboral del personal médico en el Servicio de Urgencias Adultos en un Hospital General Regional *Revista CONAMED*, 2009; (14):27-35
5. Goetz K, Campbell SM, Steinhäuser J, Broge B, Willms S, Szecsenyi J. Evaluation of job satisfaction of practice staff and general practitioners: an exploratory study. *BMC Family Practice* 2011, 12;137:1-6
6. Valderrama J, Dávalos G. Factores de satisfacción laboral en médicos familiares del IMSS. *Rev invest clín* 2009; 61 (2): 119-126
7. Moreira M, Saliba CA, Saliba TA, Saliba O, Saliba SA. Condiciones físicas y sanitarias del trabajo y satisfacción de cirujanos dentistas brasileños con el empleo público. *Revista Cubana de Salud y Trabajo* 2013;14(3): 45-54
8. Pavón-León P, Gogeoascoechea-Trejo MC, Blázquez-Morales MSL, Blázquez-Domínguez CR. Satisfacción del personal de salud en un hospital universitario. *Rev Salud en Tabasco* 2011; 17 (1): 13-21
9. Tapia H. Ramírez C, Islas E. Satisfacción laboral en enfermeras del hospital de oncología Centro Médico Nacional Siglo XXI IMSS. *Revista Enfermería Universitaria* 2009; 6 (6): 21-25
10. García M, Luján M, Martínez M. Satisfacción laboral del personal de salud: *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc* 2007; 15 (2): 63-72

11. Ashmore J. "Going private": a qualitative comparison of medical specialists' job satisfaction in the public and private sectors of South Africa. *Human Resources for Health* 2013; 11 (1): 1-12
12. Díaz EM, Stimolo MI, Caro NP. Satisfacción Laboral y Síndrome de Desgaste Laboral en Enfermeros de Hospitales Públicos Córdoba–Argentina. *Med Segur Trab* 2010; 56 (218): 22-38
13. Mechteld R, Visser E, Smets A, Frans J., Hanneke C. Stress, satisfaction and burnout among Dutch medical specialists. *CMAJ* 2009; 168 (3): 271-275
14. Mingote J, Gálvez M, del Pino P, Gutiérrez M. El paciente que padece un trastorno depresivo en el trabajo. *Med Segur Trab* 2009; 55 (214): 41-63
15. Castañeda E, García J. Depresión en el personal sanitario femenino y el análisis de los factores de riesgos sociodemográficos y laborales. *Rev Colomb Psiquiat* 2011; 14 (3): 420-432
16. Mansilla IF, García MJC, Gamero MC, Congosto GA. Influencia de la insatisfacción laboral en las demandas de cambio de puesto de trabajo por motivos de salud. *Med Segur Trab* 2010; 56 (219): 147-157
17. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 5 ed. Editorial Mc Graw Hill, México 1997: 4-5
18. Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la salud. Título quinto. De las comisiones internas en las instituciones de salud. Capítulo único. 774-775. (Diario Oficial de la Federación) Disponible en: <http://www.salud.gob.mx/unidades/cdi/nom/compi/rlgsmis.html>
19. Apéndice F Declaración de Helsinki, Declaración de la Asociación Médica Mundial.1-4. Disponible en: http://www.inb.unam.mx/bioetica/documentos/declaracion_helsinki.pdf
20. Procedimiento para la evaluación, registro, seguimiento y modificación de protocolos de investigación en salud presentados ante el Comité Local de Investigación en Salud 2810-003-00: 1-62
21. Paris L, Omar A. Predictores de satisfacción laboral en médicos y enfermeros. Argentina. 2008, 13(3), 233-244

22. Reyes WG, Prendes LM, Gonzales R, Valdés PE. Influencia en la salud del rol de género. *Rev Cubana Med Gen Integr* 1999; 15(1):7-13
23. Vera EJ, Mora LM, Gonzalez JA, García E, Dominguez JA, et al. Job satisfaction of nursing staff in Spanish prisons. *Rev Esp Sanid Penit* 2009; 11(3): 80-86
24. García-Ramos M, Luján-López ME, Martínez-Corona MA. Satisfacción laboral del personal de salud. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc* 2007; 15 (2): 63-72
25. Carrillo-García C, Solano-Ruíz MC, Martínez-Roche ME, Gómez-García CI. Influencia del género y edad: satisfacción laboral de profesionales sanitarios. *Rev. Latino-Am. Enfermagem* 2013;21(6):1314-20
26. Martínez-Nieves MC, Olvera-Morales G, Castillo-Becerril G, Silva-Jiménez A. La satisfacción laboral del anestesiólogo en hospitales de concentración de Petróleos Mexicanos, *Rev mex de anestesiología* 2005; 28 (1): 7-13
27. Hernández ZM, Hernández CA, Nava GM, Pérez LM, Hernández RM, Matus MR, Balseiro A. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud. *Rev Enfermería Universitaria ENEO-UNAM* 2012; 9(1): 7-15
28. Bonadeo MA, Marenghi M, Bassi F, Fernández ME, Lago MI, Piacentini A, Rodríguez BC. Evaluación del grado de satisfacción del personal médico en un hospital de pediatría. *Rev Argentina Pediatría* 2005;103(6):491-496
29. Velarde-Ayala RJ, Priego-Álvarez H, López-Naranjo JI. Estudio De Satisfacción Laboral Del Médico De La Consulta Externa De Medicina Familiar Del Centro Médico ISSET. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas* 2004;27:55-66
30. Márquez MN. Grado de satisfacción con el ingreso en el hogar. *Rev Cubana Med Gen Integr* 2002; 18 (5): 1-3
31. Bora M, Gómez F, Salas M. Los determinantes de la satisfacción laboral de los titulados de economía y empresa. *Rev de Económica Laboral* 2007; 4: 1-12

Anexos



INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
UNIDAD DE EDUCACIÓN, INVESTIGACIÓN
Y POLÍTICAS DE SALUD
COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN EN SALUD

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

(ADULTOS)

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPACIÓN EN PROTOCOLOS DE INVESTIGACIÓN CASOS

Nombre del estudio:

"SATISFACCIÓN LABORAL EN PERSONAL MÉDICO DE LA UNIDAD DE MEDICINA FAMILIAR No. 9 Y SUS FACTORES ASOCIADOS"

Patrocinador externo (si aplica):

Lugar y fecha:

Acapulco, Guerrero, Diciembre del 2014

Número de registro:

Justificación y objetivo del estudio:

Estimar la satisfacción laboral en personal médico de la Unidad de Medicina Familiar No. 9 y sus factores asociados.

Procedimientos:

Se me ha explicado que mi participación consistirá en aceptar que se me aplique una encuesta de recolección de datos personales y que es motivo de la investigación. Se me informó que este cuestionario es un instrumento de estudio para la estatificación de la satisfacción laboral.

Posibles riesgos y molestias:

Declaro se me ha informado ampliamente que no existe ningún riesgo para mi persona al participar en el estudio de investigación.
También me ha explicado que la participación en el estudio es totalmente voluntaria, y que en caso de no aceptar, no habrá distinción en el trato o alguna otra actitud que pudiera afectar a mi persona en el área de trabajo.

Posibles beneficios que recibirá al participar en el estudio:

Me explicaron que los posibles beneficios son: Todos los datos recabados en la encuesta de datos personales son totalmente confidenciales y anónimos. Darne información amplia del tema de investigación, así como a responder cualquier pregunta y aclarar cualquier duda que le plantee acerca del procedimiento que se llevará a cabo, beneficios o cualquier otro asunto relacionado con la investigación o con mi participación.

Información sobre resultados y alternativas de tratamiento:

El investigador responsable se ha comprometido a proporcionarme la información actualizada que se obtenga durante el estudio, aunque esta pudiera hacerme cambiar de parecer respecto a mi permanencia en el mismo.

Participación o retiro:

Entiendo que conservo el derecho de retirarme del estudio en cualquier momento en que considere conveniente, sin que ello afecte mi trabajo, las relaciones interpersonales con mis superiores y compañeros de mi área laboral en el Instituto.

Privacidad y confidencialidad:

El investigador responsable me ha dado seguridades de que no se me identificará en las presentaciones o publicaciones que deriven de este estudio y de los datos relacionados con mi privacidad serán manejados en forma confidencial. También se ha comprometido a proporcionarme la información actualizada que se obtenga durante el estudio, aunque esta pudiera hacerme cambiar de parecer respecto a mi permanencia en el mismo.

En caso de colección de material biológico (si aplica):

No autoriza que se tome la muestra.

Si autorizo que se tome la muestra solo para este estudio.

Si autorizo que se tome la muestra para este estudio y estudios futuros.

Disponibilidad de tratamiento médico en derechohabientes (si aplica):

Beneficios al término del estudio:

Darme información amplia del tema de investigación, así como a responder cualquier pregunta y aclarar cualquier duda que le plantee acerca del procedimiento que se llevará a cabo, beneficios o cualquier otro asunto relacionado con la investigación o con mi participación.

En caso de dudas o aclaraciones relacionadas con el estudio podrá dirigirse a:

Investigador Responsable:

Dr. Edgar Omar Ruiz Villanueva
Av. Ruiz Cortines Colonia s/n Col. Alta Progreso
Tel: 5554940314

Colaboradores:

En caso de dudas o aclaraciones sobre sus derechos como participante podrá dirigirse a: Comisión de Ética de Investigación de la CNIC del IMSS: Avenida Cuauhtémoc 330 4° piso Bloque "B" de la Unidad de Congresos, Colonia Doctores. México, D.F., CP 06720. Teléfono (55) 56 27 69 00 extensión 21230, Correo electrónico: comision.etica@imss.gob.mx

Nombre y firma del sujeto

Nombre y firma de quien obtiene el consentimiento

Testigo 1

Testigo 2

Nombre, dirección, relación y firma

Nombre, dirección, relación y firma

Este formato constituye una guía que deberá completarse de acuerdo con las características propias de cada protocolo de investigación, sin omitir información relevante del estudio

Clave: 2810-009-013



INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
 DELEGACIÓN ESTATAL GUERRERO
 COORDINACIÓN DELEGACIONAL DE EDUCACIÓN EN SALUD
 HOSPITAL GENERAL REGIONAL NO.1 VICENTE GUERRERO



“SATISFACCIÓN LABORAL EN PERSONAL MÉDICO DE LA UNIDAD DE MEDICINA FAMILIAR No. 9 Y SUS FACTORES ASOCIADOS”

ESCALA DE SATISFACCIÓN ("Overall Job Satisfaction" de Warr, Cook y Wall)

Edad en años: _____

Sexo: _____

Antigüedad en años: _____

Turno: _____

	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Moderadamente insatisfecho	Ni satisfecho ni insatisfecho	Moderadamente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1. Condiciones físicas del trabajo							
2. Libertad para elegir el propio método de trabajo							
3. La relación con tus compañeros de trabajo							
4. El reconocimiento que tienes por el trabajo bien hecho							
5. Relación entre su superior inmediato y usted							
6. Responsabilidad que se te ha asignado							
7. Tu salario							
8. La posibilidad para usar tus capacidades							
9. La relación entre dirección y trabajadores							
10. Posibilidades de ser promovido							
11. Modo de gestión de la empresa							
12. La atención que se presta a las sugerencias que se hacen							
13. Horario de trabajo							
14. Variedad de tareas realizadas							
15. Estabilidad en el empleo							
16. Número de consultas otorgadas							
17. Rendimiento del Sistema de Información de medicina Familiar (SIMF)							
18. Procedimientos administrativos							