



CARTAS AL EDITOR

Satisfacción laboral del médico egresado de una universidad peruana: estudio preliminar

Job satisfaction among medical graduates from a Peruvian university: Preliminary study

Sr. Editor:

La satisfacción laboral se define como un estado emocional positivo o placentero, resultado de la apreciación de la persona respecto a sus experiencias laborales y el clima organizacional¹. Puede dividirse en factores intrínsecos y extrínsecos. Los primeros están relacionados a las atribuciones psicológicas del trabajo (naturaleza, responsabilidad, habilidad y reconocimiento). Los segundos, a su organización y arquitectura (horario, remuneración y condiciones laborales)^{1,2}.

El abordaje de la satisfacción laboral en el área de los recursos humanos en salud es fundamental. Es considerada como un predictor importante de la calidad y eficiencia de los sistemas de salud³. Además, se relaciona positivamente con la salud física y mental tanto del profesional de la salud como del paciente; y negativamente con la intención de abandono laboral, burnout y cambio de trabajo o carrera^{1,4}.

Debido a la relevancia de este tema, actualmente estamos realizando un estudio para conocer la situación actual del médico egresado de tres universidades peruanas. Aplicamos una encuesta virtual previamente validada por juicio de expertos para conocer las características del empleo actual de los médicos. Para evaluar la satisfacción laboral usamos la Escala General de Satisfacción de Warr, Cook y Wall (1979), en su versión en español validada por Pérez y Fidalgo (1995). Cada ítem de la Escala General de Satisfacción es puntuada del 1 (muy insatisfecho) al 7 (muy satisfecho)². A continuación, presentamos resultados preliminares relacionados con la satisfacción laboral del médico egresado de la Universidad Nacional de Piura, durante los años 2006-2011.

Encuestamos un total de 51 médicos. La media de edad fue 31.4 ± 2.8 años. El 78.4% (40/51) fue de sexo masculino y 9.8% (5/51) vivía en el extranjero. El 64.7% (33/51) había realizado una especialidad y el 31.4% (16/51) una subespe-

La revisión por pares es responsabilidad de la Universidad Nacional Autónoma de México.

<http://dx.doi.org/10.1016/j.riem.2017.01.151>

2007-5057/© 2017 Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Medicina. Este es un artículo Open Access bajo la licencia CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

Tabla 1 Estadística descriptiva de los 15 ítems y el puntaje total de la Escala de Satisfacción Laboral

Enunciado de satisfacción laboral (ESG)	Media (DE)	Mediana (RIQ)
Condiciones del lugar de trabajo (espacio, higiene, ambiente)	5.90 (0.30)	6 (5-6)
Autonomía para elegir el propio modo de trabajo	5.82 (0.99)	6 (4-7)
Compañeros de trabajo	5.98 (0.90)	6 (2-7)
Reconocimiento general por el trabajo (de usuarios, compañeros, mando)	5.96 (0.82)	6 (4-7)
Supervisor inmediato	5.78 (1.36)	6 (1-7)
Importancia de la tarea y responsabilidad asignada	3.54 (2.52)	6 (1-6)
Salario adecuado	5.35 (1.16)	6 (2-7)
Posibilidad de utilizar las propias capacidades profesionales	6.18 (0.65)	6 (4-7)
La relación general entre trabajadores y supervisores	6.02 (0.37)	6 (5-7)
Posibilidades de progreso y promoción	6 (0.57)	6 (5-7)
El modo en que se gestiona el centro como organización	5.76 (0.43)	6 (5-6)
Atención a las sugerencias realizadas	5.73 (0.72)	6 (4-7)
Horario de trabajo	5.65 (1.11)	6 (2-7)
Variedad de tareas que se realizan en el trabajo	5.80 (0.66)	6 (3-7)
Estabilidad en el empleo	6.24 (0.55)	6 (5-7)
Puntaje total (Satisfacción general)	71.73 (6.38)	74 (54-78)

ESG: Escala de Satisfacción Laboral, Warr-Cook-Wall (1979) y Pérez-Fidalgo (1995).

cialidad. La mediana de empleos actuales fue de 2 (RIQ= 1-6).

La media del puntaje total de satisfacción general fue 71.73 (DE= 6.38). El nivel de satisfacción con la «estabilidad en el empleo» fue el más alto, seguido de la posibilidad de

utilizar las propias capacidades profesionales, la relación general entre trabajadores y supervisores y las posibilidades de progreso y promoción. Los puntajes de satisfacción más bajos se reportaron en la importancia de la tarea y responsabilidad asignada y el salario recibido (tabla 1).

En términos generales, estos resultados nos muestran un panorama aceptable respecto a la satisfacción laboral de los médicos egresados de esta universidad. Además, son compatibles con los obtenidos en estudios previos realizados en países de Latinoamérica^{5,6}, pero difieren del de Ali-Jadoo et al. (2015), quienes encontraron que más de la mitad de una muestra de médicos iraquíes se encontraban insatisfechos con su trabajo⁴.

Es necesario que las políticas en salud prioricen estos aspectos, principalmente los relacionados con el ambiente laboral, las condiciones de trabajo, los incentivos y la gestión del personal, pues son los que se asocian a una mayor satisfacción^{1,3}. Esto permitirá mejorar el servicio brindado por los sistemas de salud, ofrecer una mejor atención y conseguir también una mayor satisfacción del paciente como resultado.

Autoría/colaboradores

CJTH concibió la idea y diseño del estudio. Todos los autores han contribuido en la recolección de datos, su análisis e interpretación, en la redacción del borrador, en la revisión crítica del manuscrito y aprobaron la versión final a publicar.

Financiación

Parte de este estudio fue financiado por el Fondo Concursable 2015 de la Sociedad Científica Médico Estudiantil Peruana (SOCIMEP).

Presentaciones previas

El proyecto del presente estudio fue presentado en el XXIX Congreso Científico Nacional de Estudiantes de Medicina. Iquitos, Perú, 2015.

Referencias

1. De Oliveira Vasconcelos Filho P, de Souza MR, Elias PEM, D'Ávila Viana AL. Physicians' job satisfaction and motivation in a public academic hospital. *Hum Resour Health*. 2016;14:75.
2. Pérez-Bilbao J, Fidalgo M. Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. Barcelona: Centro Nacional de Condiciones de Trabajo; 1995.
3. Tran BX, Van Hoang M, Nguyen HD. Factors associated with job satisfaction among commune health workers: implications for human resource policies. *Glob Health Action*. 2013 [citado 8 Ene 2017]. 6(0). Disponible en: <http://www.globalhealthaction.net/index.php/gha/article/view/18619>
4. Ali Jadoo SA, Aljunid SM, Dastan I, Tawfeeq RS, Mustafa MA, Ganasegeran K, et al. Job satisfaction and turnover intention among Iraqi doctors - a descriptive cross-sectional multicentre study. *Hum Resour Health*. 2015;13:21.
5. Sendoya-Alvarez SY. Nivel de satisfacción de la médica egresada de la Universidad del Valle, Cali. *Colomb Médica*. 2000;31:118-21.
6. Huamán M, Kamimura K, Medina J, Bustíos C, Miní E, Benito M, et al. Características laborales del médico joven egresado de la Facultad de Medicina San Fernando. *An Fac Med*. 2007;68:19-28.

Carlos J. Toro-Huamanchumo^{a,b,*},
Jessica Meza-Liviapoma^c, Antonio J. Aspajo^d,
Joel S. Roque-Roque^e y Paola Novoa-Sandoval^f

^a *Unidad de Investigación en Enfermedades Emergentes y Cambio Climático (Emerge), Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima, Perú*

^b *Facultad de Medicina Humana, Universidad de San Martín de Porres, Chiclayo, Perú*

^c *Facultad de Medicina Humana, Universidad Nacional de Piura, Piura, Perú*

^d *Facultad de Medicina Humana, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos, Perú*

^e *Facultad de Medicina Humana, Universidad San Antonio Abad del Cusco, Cusco, Perú*

^f *Escuela de Enfermería, Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú*

* Autor para correspondencia. El Muelle Ltes. 5, 6 y 7 - Dpto. 104, Las Delicias, Chiclayo, Perú. Teléfono: +51 944942888. Correo electrónico: toro2993@hotmail.com (C.J. Toro-Huamanchumo).