

ARTICULO ORIGINAL

Grado de satisfacción laboral de los Médicos Generales Integrales en Sagua la Grande

Satisfaction Level of Specialists in General Medicine with their Practice in Sagua la Grande

Lic. Yailin Reyes Orama,⁽²⁾ Dr. Jorge Luis Reyes Cortiñas.⁽²⁾ Dra. María Elvira Cofiño Lobato.⁽³⁾

¹Licenciada en Psicología. Filial de Ciencias Médicas. Sagua la Grande. ²Especialista de I Grado en Medicina General Integral. Residente de Ginecología y Obstetricia. Hospital Mártires del 9 de Abril. Sagua la Grande. Villa Clara. ³Especialista de I Grado en Psiquiatría General. MSc. en Longevidad Satisfactoria. Profesora asistente. Centro Municipal de Salud Mental. Sagua la Grande.

¹Bachelor Degree in Psychology. Medical Sciences Subsidiary. Sagua la Grande. ²Second Professional Degree in General Medicine. Gynecology and Obstetrics Resident. Mártires del 9 de Abril Hospital. Sagua la Grande. Villa Clara. ³Second Professional Degree in General Psychiatry. MSc. in Satisfactory Longevity. Assistant Professor. Municipal Center for Mental Health. Sagua la Grande.

RESUMEN

Fundamento: los médicos, generalmente, tienen una peor salud mental que la población general, ya que se encuentran expuestos a un importante número de factores de riesgo de tipo psicosocial que suelen provocar insatisfacción con su profesión.

Objetivo: evaluar el grado de satisfacción laboral de los médicos generales integrales de la Atención Primaria de Salud en Sagua la Grande.

Métodos: estudio descriptivo realizado durante los meses de septiembre a diciembre del 2009, cuyo universo estuvo constituido por 113 médicos generales integrales, del que se seleccionó una muestra de 105 galenos. Se emplearon las siguientes técnicas: cuestionario sobre satisfacción en el trabajo, *Satistec* 1 y 2, cuestionario *Job Descriptive Index*.

Resultados: el cuestionario sobre satisfacción laboral en el trabajo mostró que existe en general poca satisfacción laboral por parte de los médicos con su trabajo. En las técnicas *Satistec* 1 y 2, se evidenció la insatisfacción de los médicos en los 9 factores que se miden. El *Job Descriptive Index* mostró resultados coincidentes con los de las técnicas anteriores. Se

encontraron muy afectadas las variables comunicación, liderazgo y motivación.

Conclusiones: existe un grado de insatisfacción laboral elevado entre los médicos generales integrales que laboran en la Atención Primaria de Salud en Sagua la Grande.

Palabras clave: satisfacción en el trabajo; médicos de familia; atención primaria de salud; Cuba

Límites: Humanos; adulto

ABSTRACT

Background: Medicine doctors generally have a poorer mental health than the general population, since they are exposed to a number of important risk factors that often cause psychosocial dissatisfaction with their profession.

Objective: To assess the degree of satisfaction of specialists in general medicine with their practice in Primary Health Care in Sagua la Grande.

Methods: A descriptive study was conducted from September to December 2009. The universe consisted of 113 general practitioners, from which a sample of 105

Recibido: 23 de abril de 2012

Aprobado: 3 de mayo de 2012

Correspondencia:

Lic. Yailin Reyes Orama.
Filial de Ciencias Médicas.

Carretera Circuito Norte km 2 ½. Sagua la Grande.

Dirección electrónica: yailinro@undoso.vcl.sld.cu

was selected. The following techniques were implemented: questionnaire on satisfaction levels, *Satistec* 1 and 2, and Job Descriptive Index questionnaire.

Results: The questionnaire on satisfaction levels showed that there is little overall satisfaction with their current practice. In techniques *Satistec* 1 and 2 dissatisfaction of doctors was showed in the 9 factors that were measured. The Job Descriptive Index showed results consistent with those of previous techniques. The following variables presented a critical situation: communication, leadership and motivation.

Conclusions: There is a high degree of dissatisfaction among general medicine specialists working in Primary Health Care in Sagua la Grande.

Key words: job satisfaction; physicians, family; primary health care; Cuba

Limits: Humans; adult

INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral es uno de los indicadores clásicos al que con mayor frecuencia se recurre cuando se persigue conocer cuál es la actitud general de las personas hacia su vida laboral.⁽¹⁾

El grado de satisfacción puede afectar la cantidad y calidad del trabajo que desempeñan los sujetos, además de incidir sobre otros aspectos como la baja calidad de la asistencia, el ausentismo laboral, la propensión a abandonar la organización, entre otros.⁽²⁻⁴⁾

En la actualidad no existe una definición unánimemente aceptada sobre el concepto de satisfacción laboral. Desde la perspectiva de la Psicología de las Organizaciones, la satisfacción laboral se considera como un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. Depende de las relaciones sociales que mantienen los profesionales dentro de la organización, de sus características personales, de sus valores y de las expectativas que tienen acerca del trabajo.^(1,3-5) Se plantea también que es el resultado de una evaluación cognitiva mediante la cual el sujeto compara su realidad cotidiana con un estándar ideal construido a lo largo del tiempo. Si el resultado de tal comparación es positivo, el sujeto experimentará una sensación de bienestar y satisfacción; en caso contrario, vivenciará elevados niveles de estrés e insatisfacción.⁽⁶⁾

La satisfacción laboral en la Atención Primaria de Salud (APS) se ha igualado en importancia a la preparación científica del profesional o a la disposición de una determinada tecnología, y es indiscutible que al determinarla se está midiendo la calidad de la organización y de sus servicios internos.^(7,8)

La eficiencia y calidad de los cuidados y servicios prestados en un sistema sanitario está directamente relacionado con el nivel de satisfacción de los profesionales que en él trabajan.^(9,10) Lo ideal es que

todos los médicos tengan un nivel alto de satisfacción, por ello sería de gran ayuda el análisis de los factores condicionantes de desgaste profesional e insatisfacción en nuestra población médica.⁽¹¹⁾

En el municipio Sagua la Grande laboran 113 médicos generales integrales (MGI) distribuidos en los dos policlínicos del municipio: Idalberto Revuelta y Mario A. Pérez. En su labor diaria estos profesionales de la salud cumplen con los programas establecidos por el Sistema Nacional de Salud lo cual permite elevar la calidad de vida de la población y la satisfacción con los servicios médicos que se prestan. Es importante, para continuar ofertando una asistencia adecuada, conocer el estado de satisfacción que presentan los que brindan este servicio ya que debemos tener en cuenta que no sólo existe una problemática para el médico insatisfecho, sino que el paciente también sufre las consecuencias.⁽¹²⁾

Por tales razones se realizó esta investigación con el objetivo de evaluar el grado de satisfacción laboral de los médicos generales integrales de la Atención Primaria de Salud en Sagua la Grande.

MÉTODOS

Se realizó un estudio descriptivo durante los meses de septiembre a diciembre del 2009, con los médicos generales integrales (MGI) insertados laboralmente en la Atención Primaria de Salud (APS) del municipio Sagua la Grande. El universo de estudio estuvo constituido por 113 MGI. Se consideró como criterio de selección que los médicos deberían llevar al menos 3 meses en activo en este nivel de atención al iniciarse la investigación, por lo que la muestra incluyó 105 galenos, los cuales brindaban sus servicios en los 2 policlínicos con que cuenta el municipio.

El trabajo de campo lo realizó el equipo investigador, acudiendo a cada uno de los centros para presentar los objetivos del estudio y explicar las instrucciones de cumplimentación de los cuestionarios a los profesionales, en los que no iba a figurar el nombre del trabajador.

Las técnicas que se emplearon para medir el nivel de satisfacción laboral fueron: cuestionario sobre satisfacción en el trabajo, el *Satistec* 1 y 2, y el cuestionario *Job Descriptive Index* (JDI).

Cuestionario sobre satisfacción en el trabajo

Se utilizó, en primer lugar, con el objetivo de describir un índice cuantitativo general y específico de satisfacción laboral (SL) breve, fácilmente puntuable y con posibilidad de aplicación colectiva. Mediante la evaluación de la primera se obtuvo un índice de satisfacción general y otros parciales respecto al salario, al tipo de trabajo, a los subordinados, a los directores o superiores, a la promoción y a la organización. Los porcentajes correspondientes al grupo analizado en cada una de las casillas de clasificación se multiplicaron por el número de ponderación asignado y el total de la suma se dividió por 300. Con lo que los índices obtenidos oscilan entre un máximo de ponderación de +1 y un

mínimo de cero, sin tener el punto medio (0,5) significación estadística. En una segunda parte, el cuestionario permitió un análisis cualitativo de la satisfacción, que aportó datos sobre el perfil motivacional de los sujetos. Se incluyeron así los modos directo e indirecto de medir la SL y basados en los elaborados primeramente por el *Survey Research Center*, de Michigan; en los trabajos posteriores de Herzberg y Crozier en EE.UU. y Francia respectivamente (1966-1970) y en adaptaciones españolas al último de ellos, como la de Lucas A. (1981).

El Job Descriptive Index (JDI) de Smith, Kendall y Hulin (1969) es el instrumento más empleado para la evaluación de la satisfacción laboral y es el modelo por el que se han desarrollado la mayoría de las medidas de satisfacción laboral. El JDI, que en ocasiones se llama en castellano Inventario de Satisfacción en el Trabajo (IST), evalúa la satisfacción del empleado con los siguientes aspectos del trabajo: (1) los compañeros, (2) el trabajo y las tareas, (3) las oportunidades de promoción, (4) el mando y la satisfacción, y (5) el salario. Para este estudio solo se emplearon tres de ellos: el 2, el 4 y 5. La fiabilidad por consistencia interna de las escalas calculadas por el método de división por mitades con la corrección de Spearman-Brown es .80, .88, .81, y .70 para trabajo, mandos, compañeros y promoción. En el manual español no se informa de la fiabilidad de la escala de salario.

Satistec 1 y 2: esta técnica se emplea para evaluar la satisfacción laboral utilizando las variables organización del trabajo (F1), condiciones de vida (F2), dirección participativa (F3), salario (F4), clima psicosocial (F5), eficiencia en la dirección y la información (F6), estimulación (F7), motivación (F8) y condiciones de trabajo (F9). La prueba está preparada para su trabajo

por el paquete estadístico SPSS/PC, de forma computarizada, aunque también puede ser calificada manualmente por medio del uso de porcentajes. Las respuestas a los incisos están organizadas de forma tal que la primera opción de respuesta indica satisfacción, la segunda poca satisfacción y la tercera insatisfacción. El vocabulario usado en los incisos debe ser ajustado al usado en los centros de trabajo donde se aplique. La aplicación debe ser individual y la entrega al investigador.

La prueba es una sola, pero se dividió en dos partes para evitar cansancio o monotonía en los sujetos, pueden aplicarse las partes que corresponda a las variables que se desean evaluar pero en este caso se pierde información sobre la satisfacción en el centro estudiado.

Los datos obtenidos mediante la aplicación de los cuestionarios fueron vaciados en una base de datos automatizada empleando para ello el programa Microsoft Excel 2007 soportados sobre Windows XP, en una computadora personal.

Los resultados se presentan en tablas mediante números absolutos y porcentaje.

RESULTADOS

Del total de 105 médicos encuestados, el 64,76 % dijo estar poco satisfecho con su labor y el 6,67 % dijo estar insatisfecho por completo. En cuanto al salario, solo 6 médicos (5,71 %) estuvieron "bastante satisfecho", el 72,38 % de ellos está "poco satisfecho" y el 21,90 % están nada satisfechos. El coeficiente de satisfacción laboral más alto fue el del salario con una puntuación de 0,707. Con el tipo y la organización del trabajo también se evidenció poca satisfacción: 50,47 % en el primero y 64,76 % en el segundo. (Tabla 1).

Tabla 1. Resultados en el cuestionario sobre satisfacción laboral en el trabajo

Indicadores de satisfacción	Coefic. Gral. Satisf.	Grado de satisfacción							
		Mucha		Bastante		Poca		Nada	
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Con el salario percibido	0,707	--	--	6	5,71	76	72,38	23	21,90
Con el tipo de trabajo	0,577	--	--	37	35,24	53	50,47	15	14,29
Con los directores o superiores	0,497	--	--	53	50,47	45	42,86	7	6,67
Con la promoción	0,447	15	14,29	38	36,19	45	42,86	7	6,67
Con la organización del trabajo	0,620	--	--	23	21,90	68	64,76	14	13,33
Índice general de satisfacción	0,573	--	--	30	28,57	68	64,76	7	6,67

En la segunda parte de la técnica se pudieron recoger como principales indicadores de insatisfacción, el poco reconocimiento que se tiene hacia los médicos de la APS, y la escasez de recursos disponibles para lograr la comprobación del diagnóstico. Los principales factores que influyeron en estas situaciones fueron la falta de competencia en la organización y dirección así como de claridad en las políticas del centro; las dificultades con la dirección y las relaciones con los superiores y las malas condiciones de trabajo, pues el ambiente físico del local de trabajo, la cantidad de trabajo y las condiciones de seguridad son insatisfactorias.

Con las técnicas *Satistec* 1 y 2, se comprobó poca satisfacción en los 9 factores que se miden. De ellos, en los que hay mayor insatisfacción (según la puntuación obtenida) es en las condiciones de vida y de trabajo, en

la dirección participativa, el salario, la eficiencia en la dirección e información y en la estimulación. En los factores organización del trabajo, clima social y motivación existe conformidad, no obstante en algunos puntos se evidenció cierto descontento dado por el hecho de que los instrumentos de trabajo que se utilizan presentan una calidad regular o mala, y la cantidad de trabajo que se debe realizar en ocasiones es superior a la capacidad que tienen los médicos. Otro aspecto valorado negativamente por los galenos es que no poseen los medios suficientes de protección contra accidentes u otros daños, y los pocos que existen no se encuentran en buen estado, además la cantidad de instrumentos y medios de trabajo que se utilizan son insuficientes. (Tabla 2).

Tabla 2. Puntajes obtenidos en cada factor según la respuesta que se seleccionó en cada inciso

Resultados de las pruebas <i>Satistec</i> 1 y 2						
Factores que mide	Grado de satisfacción					
	Mucha		Poca		Nada	
	No. elecc.	Prom.	No. Elecc.	Prom.	No. elecc	Prom.
F1- Organización del trabajo	144	36,0	220	55,0	56	14,0
F2- Condiciones de vida	55	18,3	204	68,0	56	18,67
F3- Dirección participativa	50	10,0	363	72,6	112	22,4
F4- Salario	8	2,0	265	66,25	147	36,75
F5- Clima psicosocial	265	88,33	50	16,67	--	--
F6- Eficiencia de la dirección y la información	82	16,4	374	74,8	69	13,8
F7- Estimulación	175	19,45	632	70,22	138	15,33
F8- Motivación	152	50,67	113	37,67	50	16,66
F9- Condiciones de trabajo	26	6,5	205	51,25	189	47,25

Al analizar los datos obtenidos en el cuestionario "*Job Descriptive Index*" (JDI) se hizo énfasis en 3 de los 5 aspectos fundamentales que mide esta técnica, los mismos son: el trabajo actual, el salario actual y la supervisión actual.

Se evidenció poca satisfacción de los MGI con su trabajo actual. Plantearon que este se suele tornar poco fascinante, rutinario, insatisfactorio, aburrido, caluroso, agotador, frustrante e interminable. (Tabla 3).

Tabla 3. Resultados obtenidos en el cuestionario *Job Descriptive Index* con respecto al aspecto "trabajo actual"

Características	El trabajo actual					
	Grado de satisfacción con el trabajo actual					
	Sí		No		?	
	Total	%	Total	%	Total	%
Fascinante	22	20,95	60	57,14	23	21,90
Rutinario	75	71,43	15	14,29	15	14,29
Satisfactorio	18	17,14	67	63,81	20	19,05
Aburrido	53	50,48	38	36,19	14	13,33
Bueno	68	64,76	15	14,29	22	20,95
Creativo	53	50,48	37	35,24	15	14,29
Respetado	67	63,81	22	20,95	16	15,24
Caluroso	105	100,0	--	--	--	--
Agradable	60	57,14	38	36,19	7	6,67
Útil	105	100,0	--	--	--	--
Agotador	105	100,0	--	--	--	--
Saludable	38	36,19	30	28,57	37	35,24
Retador	75	71,43	22	20,95	8	7,62
De pie	105	100,0	--	--	--	--
Frustrante	60	57,14	22	20,95	23	21,90
Interminable	83	79,05	15	14,29	7	6,67
Da un sentido de realización	30	28,57	8	7,62	67	63,81

La insatisfacción con el salario fue total. Consideraron que el sueldo es insuficiente para cubrir los gastos normales por lo que no les permite darse lujos y apenas alcanza para vivir con él. Además consideraron que la cantidad que reciben es menor de lo que realmente merecen y que por lo tanto su trabajo está mal retribuido. (Tabla 4).

Tabla 4. Resultados obtenidos en el cuestionario *Job Descriptive Index* con respecto al aspecto "salario actual"

Características	El salario actual					
	Grado de satisfacción con el salario actual					
	Sí		No		?	
	Total	%	Total	%	Total	%
El sueldo es suficiente para cubrir los gastos normales	--	--	98	93,33	7	6,67
El sueldo permite darme lujos	--	--	105	100,0	--	--
A duras penas se vive del sueldo	82	78,10	--	--	23	21,91
Malo	60	57,14	22	20,95	23	21,91
Inseguro	22	20,95	67	63,81	16	15,24
Menos de lo que merezco	98	93,33	--	--	7	6,67
Muy bien pagado	--	--	90	85,71	15	14,29
Mal pagado	75	71,43	22	20,95	8	7,62
El sistema de reparticiones de utilidades es satisfactorio	--	--	38	36,19	67	63,81

La supervisión del trabajo actual fue otro aspecto en que se apreció la insatisfacción de los galenos. Ellos plantearon que esta suele ser irritable, casi nunca se les pide su opinión acerca de lo que deben hacer, es muy difícil de complacer, la mayoría de las veces no tiene tacto, es poco influyente, puede ser molesta y terca, y además no los deja hacer las cosas por su cuenta y casi nunca está disponible cuando se le necesita. (Tabla 5).

Tabla 5. Resultados obtenidos en el cuestionario *Job Descriptive Index* con respecto al aspecto "supervisión del trabajo actual"

Características	Supervisión en el trabajo actual					
	Grado de satisfacción con la supervisión en el trabajo actual					
	Sí		No		?	
	Total	%	Total	%	Total	%
Irritable	90	85,71	15	14,29	--	--
Me pide mi opinión	30	28,57	52	49,52	23	21,91
Difícil de complacer	83	79,05	7	6,67	15	14,29
Descortés	38	36,19	52	49,52	15	14,29
Alaba el trabajo bien hecho	30	28,57	45	42,86	30	28,57
Tiene tacto	23	21,91	45	42,86	37	35,23
Influyente	37	35,23	37	35,23	31	29,52
Al día	--	--	75	71,43	30	28,57
No supervisa lo suficiente	23	21,91	60	57,14	22	20,95
Me dice cómo ando	90	85,71	7	6,67	8	7,62
Molesto	82	78,10	15	14,29	8	7,62
Terco	53	50,48	30	28,57	22	20,95
Sabe lo que hace	37	35,23	23	21,91	45	42,86
Malo	35	33,33	53	50,48	17	16,19
Inteligente	38	36,19	23	21,91	44	41,90
Me deja hacer las cosas por mi cuenta	--	--	75	71,43	30	28,57
Está cerca cuando se le necesita	15	14,29	75	71,43	15	14,29
Flojo	23	21,91	60	57,14	22	20,95

DISCUSIÓN

Actualmente, a nivel mundial, no se conoce exactamente el nivel de satisfacción de los médicos, ya que mientras en diversos estudios se ha encontrado nivel alto, en otro se ha reportado satisfacción media.⁽¹¹⁾ En esta investigación, los resultados obtenidos en las pruebas aplicadas indican que existe un elevado grado de insatisfacción laboral entre los MGI que laboran en la APS en Sagua la Grande. Esto fue evidente en la falta de correspondencia entre condiciones de trabajo y exigencias laborales, donde las segundas sobrepasan sus capacidades y posibilidades. Además la cantidad de horas que se deben trabajar diariamente se consideran excesivas y la opinión de los galenos no es tenida en cuenta a la hora de organizar los turnos de los equipos o grupos de trabajo. Se apreció también que se encuentran muy afectadas las variables correspondientes a la comunicación, el liderazgo y la motivación.

Estos datos coinciden con lo encontrado por autores españoles⁽¹³⁾ en un estudio realizado con trabajadores de la APS, donde la tensión relacionada con el trabajo es la dimensión peor evaluada por los participantes; los motivos fundamentales de esta mala valoración por parte de los facultativos son la excesiva presión asistencial y el exceso de trabajo. Escribà-Agüir, Artazcoz y Pérez-Hoyos⁽¹⁴⁾ concuerdan en su investigación con lo planteado y lo relacionan además con la probabilidad de presentar un elevado cansancio emocional provocado por la sobrecarga de trabajo.

Sosa-Collado y colaboradores⁽¹²⁾ en un estudio realizado en México con un grupo de anestesiólogos encontraron que el grado de satisfacción laboral entre los médicos era adecuado, sin embargo, existían factores donde se manifestaban la insatisfacción: las jornadas de trabajo excesivo, el riesgo de adquirir infecciones, el estrés y la fatiga, y las malas condiciones de trabajo; los cuales coincidentemente se encuentran presente a lo largo de esta investigación.

Generalmente se suele vincular la satisfacción del médico con la identificación con la profesión, las oportunidades de desarrollo profesional, el reconocimiento laboral, las condiciones propias del trabajo, el equilibrio en la distribución del trabajo, disposición de recursos materiales, equidad en los premios y ascensos, remuneración adecuada, así como relaciones interpersonales. Por el contrario, la insatisfacción está dada por trabajo excesivo, estrés laboral, pérdida de autonomía clínica, aspectos burocráticos que surgen en la práctica médica, aumento en las cargas administrativas, bajo ingreso económico, pocas posibilidades de promoción, falta de comunicación con otros especialistas, escaso tiempo con los pacientes, problemas en la relación médico-paciente, ausentismo, accidentes laborales y cambios en el puesto de trabajo.⁽¹¹⁾

Coincidiendo con la bibliografía, otros aspectos negativos

recogidos en las encuestas aplicadas en este trabajo fueron el poco reconocimiento que se tiene hacia los médicos de la APS; el bajo salario que se les paga que apenas alcanza para satisfacer las necesidades básicas; la estimulación material que es muy baja o casi nula y no se corresponde con el esfuerzo realizado por lo que no constituye un incentivo para que los mismos se sientan motivados hacia su labor en el centro. Estos resultados son congruentes con el planteamiento de que el riesgo de obtener bajos logros personales es mayor en las personas que presentan una baja satisfacción con respecto a las recompensas profesionales y en las que no realizan actividades de docencia.⁽¹⁵⁾

Se agregan a los factores predisponentes, la escasez de recursos disponibles para lograr la comprobación del diagnóstico; la poca comunicación de la dirección de las instituciones con los médicos ya que la opinión de los mismos no es consultada, generalmente, a la hora de tomar decisiones importantes en el centro; y los jefes inmediatos o superiores solo aceptan algunas veces las sugerencias que se les hacen acerca de la organización del trabajo. Además en ocasiones existe disociación entre lo realmente necesario y lo que se pretende cumplir con las metas ya que las mismas no son lo suficientemente claras.

La supervisión del trabajo es otro de los aspectos donde se puede apreciar claramente la insatisfacción de los galenos. Ellos plantean que esta suele ser irritable, casi nunca les pide su opinión acerca de lo que deben hacer, es muy difícil de complacer, la mayoría de las veces no posee el tacto suficiente, es poco influyente, puede ser molesta y terca, y además no les desarrolla sus potencialidades personales, y casi nunca está disponible cuando se le necesita. Lo que coincide con lo encontrado en la literatura donde los expertos opinan que la insatisfacción de los profesionales generalmente se debe a factores tales como: escasa autonomía, falta de reconocimiento profesional, autoridad extrema, tensión en las relaciones interpersonales, tareas rutinarias y salarios inadecuados, entre otros.⁽¹⁵⁾

Como ya se ha dicho anteriormente la satisfacción laboral ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos y la vida en general. De modo que quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia este; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas.^(1,2) Los médicos generalmente tienen una salud física mejor, pero una peor salud mental que la población general; ya que se encuentran expuestos a un importante número de factores de riesgo de tipo psicosocial como la falta de recursos materiales, las largas jornadas de trabajo, los horarios irregulares, la falta de recompensas profesionales, etc.⁽¹³⁾

La satisfacción de las necesidades del profesional da como resultado una actitud positiva, constituyendo un estímulo para desempeñar el trabajo a gusto; por el

contrario, no darle atención a esas necesidades puede dar como resultado el síndrome de desgaste profesional.

⁽¹¹⁾ De ahí que se haga necesario analizar estas actitudes presentes en los médicos y tenerlas en cuenta para

tratar de motivar un cambio en ellas, ya que de ello depende que se logren mantener los valores humanistas que han caracterizado la asistencia en salud en nuestro país.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Betanzos-Díaz N, Paz-Rodríguez F. Compromiso organizacional en profesionales de la salud. Revisión bibliográfica. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc.* 2011;19(1):35-41.
2. Muchinsky PM. Motivación Laboral. En: Moros Fernández H, Díaz Pérez M (comp). Selección de lecturas de Psicología Organizacional. La Habana: Félix Varela; 2005. p. 127-73.
3. Meliá JL, Peiró JM. Psicología de la seguridad laboral. Valencia: Universidad de Valencia; 1998.
4. Peiró JM. Psicología de la Organización. La Habana: Félix Varela; 2004.
5. Chiang Vega MM, Salazar Botello CM, Huerta Rivera PC, Núñez Partido A. Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Revista Universum.* 2008;23(2):66-85.
6. Paris L, Omar A. Predictores de satisfacción laboral en médicos y enfermeros. *Estudios de Psicología.* 2008;13(3):233-44.
7. Esteva M, Larraz C, Jiménez F. Salud mental en médicos de atención primaria: efecto de la satisfacción y estrés en el trabajo. *Rev Clin Esp.* 2006;206:77-83.
8. Sobrequés J, Cebrià J, Segura J, Rodríguez C, García M, Juncosa S. La satisfacción laboral y el desgaste profesional de los médicos de atención primaria. *Aten Primaria.* 2003;31(4):227-33.
9. Núñez González E, Estévez Guerra GJ, Hernández Marrero P, Marrero Medina CD. Una propuesta destinada a complementar el cuestionario Font-Roja de satisfacción laboral. *Gac Sanit[revista en Internet].* 2007[citado 4 Dic 2009];21(2):[aprox. 12 p.]. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0213-91112007000200008&script=sci_arttext.
10. Lomeña Villalobos JA, Campaña Villegas FM, Nuevo Toro G, Rosas Soria D, Berrocal Gámez A, García Molina F. Burnout y satisfacción laboral en atención primaria. *Medicina de Familia(Anda).* 2004;5(3):147-55.
11. Cetina-Tabares RE, Chan-Canul AG, Sandoval-Jurado L. Nivel de satisfacción laboral y síndrome de desgaste profesional en médicos familiares. *Rev Med Inst Mex Seguro Soc.* 2006;44(6):535-40.
12. Sosa-Collado KH, Olvera-Morales G, Silva-Jiménez A, Briones-Corona G, García-Lorant LH, Londaiz-Gómez R, et al. Grado de satisfacción laboral en médicos anestesiólogos de Petróleos Mexicanos fuera del Distrito Federal. *Rev Mex Anest.* 2007;30(2):82-90.
13. Fernández San Martín MI, Moinelo Camporro A, Villanueva Guerra A, Andrade Rosa C, Rivera Tejido M, Gómez Ocaña JM, et al. Satisfacción laboral de los profesionales de Atención Primaria del Área 10 del Insalud de Madrid. *Rev Esp Salud Pública[revista en Internet].* 2000[citado 26 Oct 2009];74(2):[aprox. 11 p.]. Disponible en: http://www.scielosp.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272000000200005&lng=en.
14. Escribà-Agüir V, Artazcoz L, Pérez-Hoyos S. Efecto del ambiente psicosocial y de la satisfacción laboral en el síndrome de burnout en médicos especialistas. *Gac Sanit.* 2008;22(4):300-8.
15. Massip Pérez C, Ortiz Reyes RM, Llantá Abreu MC, Peña Fortes M, Infante Ochoa I. La evaluación de la satisfacción en salud: un reto a la calidad. *Rev Cubana Salud Pública[revista en Internet].* 2008[citado 24 Nov 2009];34(4):[aprox. 10 p.]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662008000400013&lng=es.