



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

**FACULTAD DE MEDICINA
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO
INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
UNIDAD DE MEDICINA FAMILIAR No. 20 VALLEJO**

**PERCEPCION DE MALTRATO PSICOLOGICO DE PAREJA Y
SATISFACCION LABORAL EN TRABAJADORES IMSS EN LA UMF
NO. 20**

**TESIS
PARA OBTENER TITULO DE
ESPECIALISTA EN MEDICINA FAMILIAR**

PRESENTA:

Dra. Roxana Galindo Rodríguez

Tutora:

Dra. María Del Carmen Aguirre García



Generación: 2013-2016
México, D.F NOVIEMBRE 2015



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

"Me doy cuenta de que si fuera estable, prudente y estático, viviría en la muerte...por consiguiente, aceptó la confusión, la incertidumbre, el miedo y los altibajos emocionales; porque ése es el precio que estoy dispuesto a pagar por una vida fluida, perpleja y excitante"

Carl Rogers

DEDICATORIAS

A mis padres...por soportar mi ausencia, por su amor incondicional, por todos sus esfuerzos y sacrificios para que hoy este parada en este lugar; porque al fin y al cabo "padres soy resultado de su educación y mi obediencia". Los amo.

Eduardo, te quiero.

A ti...por impulsarme a subir este escalón, por la fuerza que me das cada día y todo el apoyo que me brindas.

AGRADECIMIENTOS

A mis tutoras

Dra. Carmen Aguirre y Dra. Santa Vega por la paciencia, tiempo, esfuerzo y dedicación que ambas me brindaron para la culminación de este proyecto.

A mi familia, amigos, compañeros y medicos que durante el paso por estos “escalones”; me han brindado buenos deseos, alegrías y sobretodo conocimiento.

Porque cada día aprendi algo bueno y algo malo de mi.....

TUTORA

**DRA. MARÍA DEL CARMEN AGUIRRE GARCÍA
ESPECIALISTA EN MEDICINA FAMILIAR
PROFESORA TITULAR DEL CURSO DE ESPECIALIZACIÓN EN
MEDICINA FAMILIAR UMF 20, IMSS.**

VO.BO.

**DRA. SANTA VEGA MENDOZA
ESPECIALISTA EN MEDICINA FAMILIAR
PROFESORA ADJUNTA DEL CURSO DE ESPECIALIZACIÓN EN
MEDICINA FAMILIAR UMF 20, IMSS.**

VO.BO.

**DR. GILBERTO CRUZ ARTEAGA
ESPECIALISTA EN MEDICINA FAMILIAR
COORDINADOR CLINICO DE EDUCACION E INVESTIGACIÓN EN
SALUD UMF No. 20, IMSS.**

INDICE

INTRODUCCIÓN	1
MARCO TEÓRICO	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
OBJETIVOS	17
HIPÓTESIS	18
SUJETO, MATERIAL Y METODOS	19
RESULTADOS	31
DISCUSIÓN	65
CONCLUSIONES	70
RECOMENDACIONES	72
BIBLIOGRAFIA	74
ANEXOS	78

RESUMEN

“ASOCIACION DE LA PERCEPCION DE MALTRATO PSICOLOGICO DE PAREJA Y SATISFACCION LABORAL EN TRABAJADORES IMSS EN LA UMF No. 20”

Galindo-Rodríguez Roxana¹; Aguirre-García María Del Carmen²

1 Medico residente del tercer año; 2 Medico Familiar adscrito UMF 20

El maltrato psicológico en la pareja genera múltiples sentimientos y conflictos interpersonales no obstante también el ambiente laboral genera falta de confianza, agresividad cuando se carece de habilidades asertivas para solucionar problemas. **Objetivo:** Determinar la asociación de la percepción de maltrato psicológico de pareja y satisfacción laboral en trabajadores IMSS en la UMF No. 20. **Material y métodos:** Estudio transversal analítico en 172 trabajadores con una relación de pareja. Previo consentimiento informado se aplicó escala de maltrato psicológica y de satisfacción Laboral. Análisis descriptivo y bivariado con Chi 2 considerando significancia cuando $p \leq 0.05$. **Resultados:** Media de edad 39.32 ± 9.2 ; femeninos 64.5%; escolaridad nivel superior 52.9%; casados 55.8%; tiempo de vivir en pareja de 1 a 3 años 36.6%; turno matutino 61.6%; personal médico/paramédico 47.7%; base 92.4%; antigüedad 0-5 años 41.3%; área laboral consulta externa 48.8%. Nivel Alto de Maltrato en: autoestima 88.4%; verbal 91.3%; aislamiento 57.6%; abandono 76.7%; reconocimiento 72.1%; culpa 86%; economía 81.4%; celos-infidelidad 89%, sexual 77.9% y perfil del agresor 88.4%. Percepción de satisfacción: supervisión 50%, ambiente laboral 49.4%, prestaciones percibidas 50%; satisfacción intrínseca del trabajo 47.1%, y participación 37.8%. Se encontró asociación ($p=0.02$) entre alto nivel de maltrato (sexual; economía, aislamiento y verbal) y satisfacción laboral (supervisión, satisfacción intrínseca y ambiente laboral). **Conclusiones:** Se debe considerar la importancia de fomentar la satisfacción laboral en el trabajador IMSS así como brindar apoyo ante las necesidades psicológicas a fin de traducirse en mejoras de la calidad de atención.

Palabras claves: percepción, maltrato psicológico, pareja, satisfacción laboral, trabajadores IMSS.

SUMMARY

"ASSOCIATION OF PERCEPTION PSYCHOLOGICAL ABUSE DATING AND JOB SATISFACTION IN WORKERS AT IMSS UMF No. 20"

Galindo-Rodriguez Roxana¹; Aguirre-García María Del Carmen²

1 Medical resident of the third year; 2 attached Family Medical UMF 20

Psychological abuse in the couple generates multiple feelings and interpersonal conflicts, however, also the work environment generates lack of confidence, aggressiveness when no assertive skills to solve problems. To determine the association of psychological perception of partner abuse and job satisfaction in IMSS workers in the FMU No. 20. METHODS: cross-sectional study of 172 workers with a relationship. Prior informed consent of psychological abuse and scale of job satisfaction was applied. Descriptive analysis and bivariate with Chi 2 by considering significance when $p \leq 0.05$. **Resultados: Average age 39.32 ± 9.2; 64.5% female;** 52.9% higher education level; 55.8% married; time to live a couple of 1 to 3 years 36.6%; morning shift 61.6%; Medical staff / paramedic 47.7%; 92.4% basis; 41.3% 0-5 years old; outpatient workplace 48.8% Abuse in High Zoom Level: 88.4% self-esteem; verbal 91.3%; Insulation 57.6%; drop 76.7%; recognition 72.1%; because 86%; 81.4% economy; 89% jealousy-infidelity, sexual 77.9% and 88.4% offender profile. Perception of satisfaction: monitoring 50%, 49.4% work environment, benefits received 50%; intrinsic job satisfaction 47.1% and 37.8% share. Association ($p = 0.02$) between high level of abuse (sexual, economic, isolation and verbal) met and job satisfaction (monitoring, intrinsic satisfaction and work environment) .Conclusions: You should consider the importance of promoting job satisfaction in the worker IMSS as well as provide support to the psychological to lead to improvements in the quality of care needs.

Keywords: perception, psychological abuse, family, job satisfaction, IMSS workers.

**"ASOCIACION DE LA PERCEPCION DE MALTRATO PSICOLOGICO DE
PAREJA Y SATISFACCION LABORAL EN TRABAJADORES IMSS EN LA
UMF No. 20"**

INTRODUCCIÓN

En México el INEGI en 2014 reportó que la tasa de participación en el trabajo remunerado a partir de los 14 años para los hombres es del 69.8%, mientras que para las mujeres se calcula 37.8%; sin embargo de estos se estima que más del 70% de los empleados labora en condiciones de insatisfacción.¹

Existen diversas definiciones para la satisfacción laboral; desde aquellas que consideran factores como la productividad, ausentismo, prestaciones recibidas, características del área de trabajo, entre otras; así como las que consideran además los aspectos sociodemográficos, laborales y psicológicos de los trabajadores. Sin embargo en una visión general se le **puede considerar como** “la actitud de los trabajadores frente a sus obligaciones”.² Empero la actitud depende de cómo se interactuó con las emociones; entonces el evaluar la satisfacción laboral no solo supone evaluar un objeto de experiencia como bueno o malo, agradable o desagradable para y en el ejercicio de las funciones del empleado, sino que debe ser evaluado el pensamiento, sentimientos y la determinación comportamental.

Con el reconocimiento de la importancia que tiene los aspectos emocionales, basados en las características demográficas y culturales de nuestro país; en el entendido de que ambos sexos presentan la necesidad de contar con un empleo remunerado; en últimos años se ha considerado establecer el impacto y la adaptación a esta situación en la formación, consolidación y /o rompimiento de las familias.

¿Se cuenta con la capacidad para soportar la tensión y carga que se generara en el trabajo así como en hogar y viceversa?

México con una identidad predominantemente machista en sus estadísticas reporta altos grados de violencia familiar, con predominio de agresiones al género femenino, en el varón se supone que se reportan menos del 5% de los casos de violencia; esta violencia puede ser variada, frecuentemente se reporta en forma de maltrato psicológico sobre todo en el subsistema conyugal; y denotando la interacción entre ira e impotencia; que de forma continuada acarrea a la víctima consecuencias graves, como la dificultad para adaptarse o sociabilizar por mencionar algunas.³

Por lo anterior resulta de interés determinar si el establecimiento del maltrato psicológico de pareja influye de forma significativa en **“la actitud del trabajador”**, **el comportamiento** y la satisfacción laboral.

En el caso del Instituto Mexicano del Seguro Social, si determinamos que existe una asociación entre la percepción de maltrato psicológico e insatisfacción laboral en los trabajadores en las diferentes áreas y categorías el identificar de manera oportuna permitirá brindar apoyo al trabajador a través de los diversos servicios de atención institucional a fin de que no repercuta en su la calidad de vida y desempeño laboral.

MARCO TEÓRICO

La violencia en las relaciones de pareja como un asunto de interés social y de salud ha tenido una gran atención desde finales de la segunda guerra mundial; se presenta en diferentes sectores, en cualquier género, edad, o grupo étnico.⁴

Y durante la última década del siglo XX y los inicios del siglo XXI, ha surgido una creciente incidencia en casos de maltrato psicológico como una de sus formas de expresión; con conocimiento de que las conductas derivadas de los cambios por estos, causan fuertes heridas emocionales.

En México se han elaborado múltiples reportes a través de diversos métodos e instituciones; en los que se documenta que la violencia física ha sido la más fácil delimitable y medible, pero no ha sido así con el tipo psicológico ya que en esta se plantean problemas para delimitar su alcance y definición.⁵

El maltrato a la mujer es el más reconocido por su connotación social, estableciéndose las pautas para la tipificación del maltrato; por lo que en 1946 se crea la Comisión de la Condición Jurídica de la Mujer, de la cual han emanado varias declaraciones y convenciones, consagrando su esencia en la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Esta convención, aprobada en 1979 por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), entró en vigor en 1981 tras la ratificación de 20 países, incluido México.⁵

En México; La Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2011 concentro información reportando de un total de 24 566 381 mujeres casadas o unidas de 15 años y más en el ámbito nacional 11,018,415 han vivido algún episodio de maltrato o agresión en el transcurso de su vida conyugal. Las estadísticas muestran que de los cuatro tipos de violencia captados por la ENDIREH 2011, la más representativa es la emocional, pues a nivel nacional son un total de 9,826,235 las casadas o unidas víctimas de estos abusos por parte de su pareja en el transcurso de su relación, es decir, 89.2%, quienes pudieron haber reportado otros tipos de maltrato.⁵

Por otro lado esta misma encuesta estableció que en el país, de las mujeres casadas o unidas violentadas por su pareja, 8.1% han pensado en quitarse la vida, y de ellas 38.8% lo han intentado por lo menos en una ocasión.⁵

Los datos anteriores hacen alusión a lo que anteriormente se denominaba como violencia familiar. Anteriormente se utilizaba el término de para identificar a todas las formas de abuso que tenían lugar en las relaciones entre miembros de una familia. En ese contexto se denomina entonces al abuso como la interacción enmarcada en un contexto de desequilibrio de poder, incluyendo acciones como la acción u omisión, que ocasionan daño físico o psicológico.⁶

Es así que entendiendo a la violencia como abuso de fuerza y poder esta puede adoptar diversas formas; por tipo de abuso: físico, emocional o psicológico, sexual, financiero, social y ambiental; por poder o fuerza: físico, psicológico, físico (psicológico, económico y psicológico/físico; y finalmente por tipo de daño: físico/emocional, emocional, emocional/físico, económico/emocional, emocional/social/económico.⁷

En el seno familiar se estima que alrededor del 50% de las familiar han sufrido algún tipo de violencia, estimando los casos de hombres maltratados por esposas o compañeras en alrededor del 2%, además se consideran elementos que pueden contribuir al ejercicio de la violencia: el grado de verticalidad de la estructura familiar, la rigidez de las jerarquías, creencias entorno a la obediencia y el respeto, las creencias en torno al a disciplina y el valor del castigo, los estereotipos de género y finalmente el grado de autonomía relativa de cada uno de los miembros.^{7,8}

La familia es la instancia básica de la sociedad; en ella tienen lugar una serie de procesos cruciales para la reproducción social y es un medio privilegiado para el crecimiento y desarrollo de sus miembros. Sin embargo, dentro de la familia se presentan también acciones de violencia con diferentes manifestaciones, que afectan el desarrollo de las personas que las conforman.⁷

Empero los estereotipos sobre cómo deben comportarse los hombres y las mujeres, en el entramado social, cuyos arraigados patrones culturales legitiman un inequitativo poder al fomentar la creencia de la posición superior del varón respecto a la mujer, y por ende el dominio de los unos sobre las otros, así como las vivencias que día tras día alientan estas conductas han contribuido a que se perpetúen modelos de coacción y violencia.⁵

Así, todo sistema cultural alberga en su seno un conjunto de creencias de tipo ideológico y religioso que fomentan y legitiman el maltrato en

argumentos aparentemente sustentados en la educación, que actúan de refuerzo para conductas desadaptadas, varios modelos tratan de explicar el papel del estrés en el maltrato desde esta perspectiva.⁶

Anteriormente se han mencionado la diversidad en formas de violencia; que en la dinámica familiar puede centrarse en los diferentes subsistemas; sin embargo en este momento ocupa nuestra atención el subsistema conyugal.

En el subsistema conyugal (pareja), podemos mencionar que la violencia en cualquiera de sus formas representa un problema grave, en el que muchas de las veces la víctima y el victimario (agredido/agresor) tienden a disimular y ocultar las situaciones de maltrato; esto provocara graves daños físicos y psíquicos, mismos que repercutirán tonto en la dinámica familiar como con la forma como se desenvuelven las víctimas con el medio externo; para comprender el impacto de esta situación, debemos recordar el modelo ecológico Bronfenbrenner en el que se establece la interacción entre el 1) Macrosistema: representado por las organizaciones sociales, creencias, estilos de vida, cultura; son patrones que impregnan una sociedad. 2) Exosistema: será la comunidad más próxima, instituciones, medios de comunicación, ámbitos laborales, organismos sociales y de seguridad y 3) Microsistema caracterizado por las relaciones cara a cara y red vincular más próxima.⁷

A nivel individual el microsistema permite identificar cuatro dimensiones psicológicas interdependientes.

- Dimensión cognitiva: estructuras y esquemas cognitivos; formas de percibir y conceptualizar el mundo que configuran el paradigma o estilo cognitivo de la persona.
- Dimensión conductual: comportamientos con el que una persona se relaciona con el mundo.
- Dimensión psicodinámica: se refiere a la dinámica intrapsíquica; emociones, ansiedades, conflictos conscientes hasta manifestaciones inconscientes.
- Dimensión interaccional: pautas de relación y comunicación personal.⁷

Comúnmente las víctimas de agresiones infligidas por su pareja muestran problemas en salud mental, angustia, cuadros de estrés, tristeza o depresión que minan su autoestima y las orillan al aislamiento, incluso, esto en ocasiones culmina en comportamientos suicidas como una forma de liberarse ante el sufrimiento padecido.

En un intento por entender el maltrato en la pareja R.Gelles y M.Straus identificaron algunos factores que pueden incrementar el riesgo potencial

de sufrir alguna forma de violencia: a) la cantidad de tiempo de interacción (tiempo que pasan juntos), b) actividades y temas de interés que comparten, c) intensidad de los vínculos interpersonales, d) conflictos de actividades (diferencias de opiniones en decisiones), e) el derecho culturalmente adquirido a influir en los valores, comportamientos y actitudes, f) diferencias de edad y sexo, g) roles atribuidos, h) estrés atribuido al ciclo vital, cambios socioeconómicos y otros, i) conocimiento íntimo de la vida de cada uno de los miembros, puntos débiles, temores y preferencias.⁷

Nos ocuparemos del maltrato psicológico ya se reconoce que este posee un sustrato ético esencial que se refiere a la falta de respeto y de consideración del derecho a la dignidad.

De entrada se debe saber que el maltrato psicológico presenta una dificultad de operacionalizarlo; ya que es más subjetivo. Reymond y Glilman (1989) y Walker (1979) advierten que la naturaleza subjetiva y sutil de esta clase de abuso hace difícil su identificación y ayuda a las víctimas. La clasificación de Walker en su trabajo define cuatro categorías de afectación; verbal, humillación social, aislamiento social y privación económica.⁹

Tolman (1989) desarrolla una escala de medición de maltrato psicológico encontrando factores como: Dominancia-aislamiento (aislamiento de recursos, demanda de servicios, observaciones rígidas del rol sexual tradicional) y Emocional Verbal (ataques verbales, conductas que rebajan a la mujer, y rehusarse a brindar recursos emocionales). Pero no es hasta que Pence y Paymar basados en la experiencia clínica y en la información proporcionada por mujeres maltratadas identificaron seis categorías de maltrato psicológico: abuso emocional (humillación o degradación) aislamiento (restricción del contacto social), intimidación (asustar con acciones o gestos), amenazas (de dañarse a él mismo o a otros), uso de privilegios masculinos (demandas basadas en creencias de derechos por ser hombre) y abuso económico (restricción de recursos financieros).

Recientemente Rojas propuso que el constructo de maltrato se puede explicar a partir de diez dimensiones o factores: Verbal, autoestima, Culpa, Aislamiento, Reconocimiento, Economía, abandono, Sexual, Celos – Infidelidad y perfil del agresor; en las que se engloban definiciones anteriores.⁹

El maltrato psicológico también hará referencia a “la violencia psíquica” que constituye una modalidad de maltrato denominado “invisible” por su complicada identificación; atenta contra la integridad emocional en un

proceso continuo y sistémico a fin de producir intimidación desvalorización, sentimientos de culpa o sufrimiento.¹⁰

Desde el punto de vista de el modelo psiquiátrico, el motivo para el ejercicio para el maltrato conyugal se centra en la existencia de las variables intrínsecas del varón, los modelos sociocultural y psicosocial ponen énfasis en las atribuciones de tipo extrínseco, apoyándose en la influencia de la estructura social patriarcal, y en los aprendizajes efectuados en la familia de origen, respectivamente.⁶

Los síntomas frecuentes en víctimas de maltrato son malestar psicológico al recordar, malestar fisiológico al recordar lo vivido; problemas para conciliar el sueño, dificultades en la concentración, evitación del tema, pérdida del interés en actividades significativas y restricción de la vida afectiva.¹¹

Existen diferencias entre las manifestaciones de violencia psicológica; asegurando la presencia de conductas de minusvalorización, hostilidad, desapego, coartación, exigencias desmedidas, culpabilización y actitudes manipuladores; así como el desarrollo de habilidades para afrontar **situaciones potencialmente estresantes ("emotividad")**, **adoprase un pensamiento optimista, objetivo y funcional ("eficacia")**, **mostrar tolerancia ante la frustración ("rigidez")** y **evitar elaborar juicios acerca de la realidad basados en un optimismo sin correlatos objetivos("ilusión")**. De esta forma cobran sentido las teorías que sugieren que la capacidad de regular las emociones negativas a través del uso de estrategias de afrontamiento puede ayudar a evitar la perpetración de la violencia.¹²

Taverniers(2001)categorizo indicadores de maltrato psicológico:⁶

1) Desvalorización	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ridiculización 2. Descalificaciones 3. Trivializaciones 4. Oposiciones 5. Desprestigio
2) Hostilidad	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reproche 2. Insultos 3. Amenazas
3) Indiferencia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de empatía y apoyo 2. Monopolización
4) Intimidación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Juzgar, criticar, corregir, etc 2. Posturas y gestos amenazantes 3. Conductas destructivas

5) Imposición de conductas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bloqueo social 2. Órdenes 3. Desviaciones 4. Insistencia abusiva 5. Invasiones en la privacidad 6. Sabotajes
6) Culpabilización	<ol style="list-style-type: none"> 1. Acusaciones 2. Gaslighting (luz de gas) 3. Negación/desmentida
7) Bondad aparente	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manipulación de la realidad

Tal expresión propiciara en las personas sometidas a situaciones crónicas de violencia y maltrato presentarán alteración de sus defensas físicas y psicológicas; con problemas de salud, disminución en el rendimiento laboral, trastornos de conducta; sin dejar de resaltar que asesinatos y lesiones graves son provocados por violencia familiar en un alto porcentaje.

No se debe olvidar que los procesos homeostáticos que interactúan con el ambiente regulan la aparición de conflictos, no obstante, una vez trasgredidos los límites relacionados con la consideración o el respeto hacia otra persona, el empleo de la violencia como una herramienta de control de conducta se hace cada vez más habitual.⁶

Al reconocer que el maltrato es derivado de un desequilibrio de poder sabemos que en nuestro medio, los modelos de conducta que definen las tareas y funciones según el género tienen mayor o menor rigidez según qué tan tradicional o moderna sea la familia en cuestión. De acuerdo con una visión tradicional, al hombre le corresponde trabajar fuera del hogar, proveer lo necesario para el sustento de la familia y ejercer la autoridad; la mujer por su parte, debe dedicarse a cuidar el buen funcionamiento de la casa, atender a los hijos y también al marido. En este mismo esquema hay posiciones claras de mando y obediencia, autoridad y sumisión.⁵

Aun con el conocimiento de lo anterior sabemos que formamos parte de una sociedad dinámica y cambiante; la revolución industrial transformó el nuevo orden social, de tal forma que en el siglo XIX se consolidó un moderno modelo sociopolítico liberal basado en los principios básicos rousseauianos, por lo que la revolución deja íntegra la posición de la mujer en la sociedad.⁵

El INEGI reporta para el primer trimestre del 2015 que el total de población económicamente activa de 15 años y más es de 52 007 842, calculando 32 397 858 hombres y 19 609 984 mujeres; con una edad promedio de 39.9.¹

La participación femenina en el mercado de trabajo se incrementó consistentemente durante el último decenio: la tasa de participación de las mujeres en la actividad económica en 1990 era de 37,9%, la que alcanzó en 2002 a 49,7%, con una participación económica más elevada en las zonas urbanas. Por tanto, ha disminuido el tiempo destinado a actividades en el hogar, la población femenina mayor de 15 años que se dedica exclusivamente a labores domésticas se redujo de un 34,6% en 1994 a 28,1% en el año 2002. En suma, la organización del tiempo laboral, doméstico, familiar y personal se ha estado modificando en la región latinoamericana, se amplía el tiempo laboral, se reduce el tiempo de permanencia con la familia y el tiempo para sí mismos.¹³

Se vive una época de transición de modelos laborales en desuso a otros; en un estado de readaptaciones permanentes; lo que conlleva a incertidumbre en un contexto para el bienestar general de la salud mental de los individuos.¹⁴

Si antes la familia debía ser el soporte del sistema productivo mediante la división de actividades y funciones, hoy esta división se presenta como un obstáculo y una carga para las exigencias de producción individual, lo que produce fuertes conflictos entre vida familiar y vida laboral. Por otro lado, la creciente competitividad de las empresas en mercados cada vez más duros presiona a los empleados entre las exigencias laborales y la vida familiar. El núcleo familiar primario continúa siendo un soporte básico en las relaciones afectivas, en la construcción de la identidad subjetiva y en la socialización como garantía de los procesos de maduración y desarrollo. Los cambios en el mundo laboral y social vuelven más complejo el indispensable desarrollo afectivo de las personas, que en gran medida transcurre en la familia. La familia suele convertirse en refugio y depositaria de la identidad individual y social.¹⁵

Esta cierta disgregación de la familia se manifiesta tanto en las relaciones conyugales como en la de los hijos.

Es por eso que el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo **en 1997 definió los factores psicosociales como "aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea y que tienen la capacidad para afectar el bienestar y la salud**

(física, psicológica o social) del trabajador así como al desarrollo del **trabajo**". La OMS y la OIT los definen como **"todas las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones en su organización por un lado, y por otro, las capacidades del empleado, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo; todo lo cual a través de percepciones y experiencias influye en su salud y rendimiento"**.¹⁶

El ser parte de una fuerza trabajadora nos dará pertenencia a una empresa entonces: **término "empresa" se refiere a los negocios, agencias gubernamentales, hospitales, universidades y otras organizaciones**; uno de los aspectos importantes para el correcto funcionamiento de estas y para el logro de sus metas es la administración; esta se definirá como el proceso de diseñar y mantener un ambiente en el que las personas, trabajando en grupos alcancen con eficiencia esas metas.¹⁷

Una organización debe considerar entonces los siguientes aspectos para el logro de las metas: productividad (relación de resultados e insumos dentro de un periodo con la debida consideración de la calidad), la eficiencia es el logro de objetivos y la eficiencia es la obtención de los fines con la mínima cantidad de recursos.

Uno de los caminos para lograr dichos objetivos que deben tomar en cuenta las organizaciones es que deben estar dotadas de personal que no solo sea competente sino sano, esto requiere programas de bienestar o acondicionamiento físico y la administración de estrés.

En la evolución de la industria las organizaciones y la administración se han establecido diversos enfoques en los que se destaca la importancia de reconocer a) el ambiente externo en términos de amenazas y oportunidades; evaluando factores económicos sociales, políticos, legales, demográficos y geográficos y b) el ambiente interno, con la evaluación de recursos producción, operaciones, mercadotecnia, productos, servicios así como la estructura y el clima de la organización.¹⁷

Las personas desempeñan diferentes roles, pero también son diferentes entre ellas no existe una persona promedio. Sin embargo, con frecuencia las empresas suponen lo contrario, estas desarrollan reglas, procedimientos, programas de trabajo, estándares de seguridad y descripciones de puestos; sin reconocer que los individuos son únicos, que tienen necesidades, ambiciones, y actitudes diferentes, deseos de responsabilidad diferente, niveles de conocimientos y aptitudes y

potenciales diferentes, se debe tomar en cuenta que las reglas pueden adaptarse.

Los motivos humanos se basan en necesidades, que pueden ser conscientes o inconscientes, algunas son necesidades primarias como los requerimientos fisiológicos de agua, aire, alimentos, sueño y vivienda; otras necesidades que se han considerado como secundarias; como autoestima, posición social, la afiliación con otros, el afecto, el dar, el logro y el autorrespeto también deben ser consideradas.

En este tenor reconoceremos dos definiciones en el área laboral: **Motivación**: se relaciona con el impulso y el esfuerzo por satisfacer un deseo o una meta, y **Satisfacción** que será el resultado ya experimentado; el placer que se obtiene cuando se realiza un deseo.

La motivación es un término general se aplica a toda clase de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y esfuerzos; decir que los administradores motivan a sus subordinados, es que hacen cosas que inducen a actuar en la forma deseada.

La motivación incluye una reacción en cadena, las necesidades percibidas dan lugar a deseos o metas que se buscan, lo que ocasionara tensiones que provocan acciones para alcanzar las metas y finalmente satisfacer deseos, el ambiente va a tener una influencia importante sobre nuestra percepción de las necesidades secundarias (autoestima, posición social, la afiliación con otros, el afecto, el dar, el logro y el auto-respeto también deben ser consideradas).¹⁷

Satisfacción hace referencia, según el diccionario castellano a "confianza, tranquilidad de ánimo", "cumplimiento de un deseo o gusto", "respuesta a algo". Es ineludible la conexión entre "satisfacción laboral, motivación y conducta o acción".¹⁸

En la actualidad no existe una definición unánimemente aceptada sobre el concepto de satisfacción laboral; en muchas ocasiones cada autor elabora una nueva definición.¹⁹

A pesar de su larga tradición en psicología de las organizaciones, el concepto de satisfacción laboral ha sido definido en múltiples formas, tantas como autores han teorizado sobre él. En primer lugar, existe una serie de definiciones que hace referencia a la satisfacción laboral como **estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas**. Por ejemplo:

Definiciones de satisfacción laboral (estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas)		
AÑO	AUTOR	DEFINICION DE SATISFACCIÓN
1969	Smith, Kendall y Hulin	Sentimientos o respuestas afectivas referidas, en este caso, a facetas específicas de la situación laboral.
1976	Locke	Estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona.
1990	Mueller y McCloskey	Una orientación afectiva positiva hacia el empleo.
1993	Muchinsky	Una respuesta emocional o una respuesta afectiva hacia el trabajo.
1993	Newstrom y Davis	Un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con las que los empleados ven su trabajo.

Un segundo grupo de autores considera que la satisfacción laboral va más allá de las emociones y de ahí la importancia que ésta tiene en las condiciones laborales; así como conciben la satisfacción laboral como una actitud generalizada ante el trabajo.¹⁹

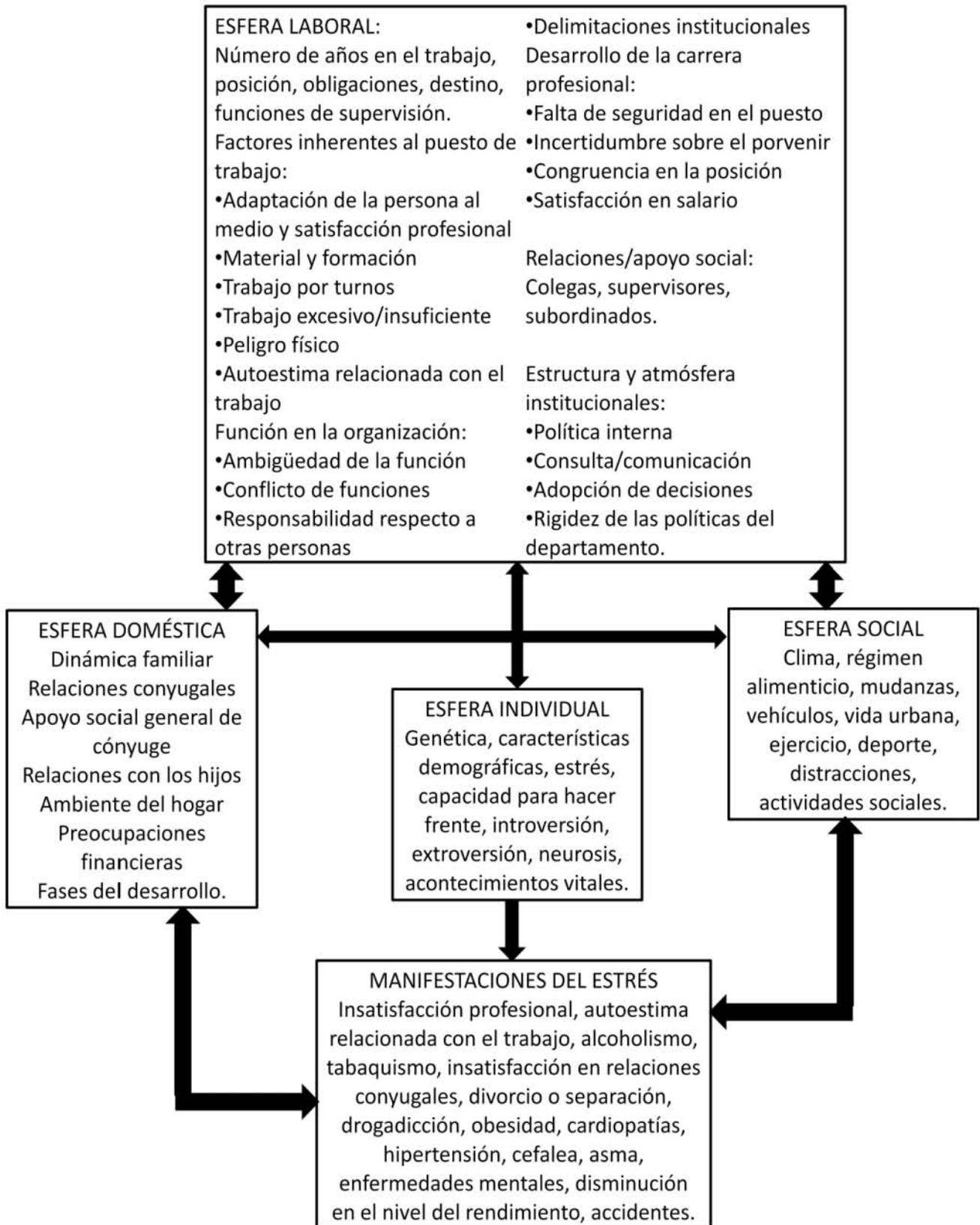
Satisfacción laboral como una actitud generalizada ante el trabajo		
AÑO	AUTOR	DEFINICION DE SATISFACCIÓN
1962	Porter	La diferencia que existe entre la recompensa percibida como adecuada por parte del trabajador y la recompensa efectivamente recibida.
1964	Beer	Una actitud de los trabajadores hacia aspectos concretos del trabajo tales como la compañía, el trabajo mismo, los compañeros y otros objetos psicológicos en el contexto del trabajo.
1975	Schneider y Snyder	Una actitud generalizada ante el trabajo.
1976	Blue	Es el resultado de las varias actitudes que tiene el trabajador hacia su trabajo y los factores relacionados con él y hacia la vida en general.
1986	Griffin y Bateman	Es un constructo global logrado a través de facetas específicas de satisfacción como son el trabajo, el sueldo, la supervisión, los beneficios, las oportunidades de promoción, las condiciones de trabajo, los compañeros y las prácticas de la organización.

1996	Bravo, Peiro y Rodríguez	Una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo. Estas actitudes pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas del mismo.
1998 2001	Brief y Brief Weiss	Es una combinación entre lo que influye en los sentimientos y la cognición (pensamiento). Tanto la cognición como lo que influye en los sentimientos contribuyen a la satisfacción laboral, es como un estado interno que se expresa de forma afectiva o cognitiva. La satisfacción como actitud es un constructo hipotético que se pone de manifiesto en cada una de estas dos formas.
2002	Davis y Newstrong	Consideran que los estudios de satisfacción se encuentran concentrados, principalmente, en las partes más importantes de la organización, ya que las actitudes relacionadas con el trabajo predisponen a que el trabajador se comporte de cierta manera.
2004	Robbins	La define como "la actitud general del individuo hacia su trabajo" una persona con gran satisfacción con el trabajo tienen actitudes positivas, mientras que aquella que se siente insatisfecha alberga actitudes negativas. ¹⁷

Se pueden establecer factores a los que se vincula la satisfacción-insatisfacción laboral:¹⁸

Factores	
De referencia al medio laboral	De referencia personal
Condiciones de trabajo: salario, higiene del medio físico, relaciones humanas y ritmo de trabajo, iniciativa, promoción.	Del individuo: edad sexo, nivel profesional, aptitudes, formación, tolerancia al estrés, etc.
Características de la empresa: Dimensión, prestigio, nivel tecnológico, estilo empresarial, etc.	Del medio: mercado de empleo, normas y valores; concepción del trabajo, importancia atribuida al salario, al ocio, nivel sociocultural de pertenencia, etc.
BALANCE ENTRE LO ESPERADO Y LO OBTENIDO	BALANCE ENTRE SER-POSEER Y NIVEL DE ASPIRACIÓN

FACTORES DE ESTRÉS



Maslow en la Teoría de dos factores establece que "si existen en un ambiente de trabajo gran cantidad y calidad de elementos de descontento no producen insatisfacción, su existencia no motiva; sin embargo si no existen surgirá insatisfacción".²¹

Por otro lado Herzberg señala que existen factores de motivación del trabajo, relacionados con el contenido del puesto; incluye logros, reconocimientos, tareas desafiantes, progreso y desarrollo en el trabajo mismos que están vinculados directamente con la satisfacción laboral, el mantener los niveles altos de satisfacción laboral permite mejorar los procesos, fomenta el trabajo en equipo y aumenta la calidad de la atención, el rendimiento de productividad, así como la satisfacción de los usuarios; su existencia produce sensaciones de satisfacción o de no satisfacción (pero no insatisfacción).²¹

Desde el punto de vista administrativo, una persona puede tener una alta satisfacción en el empleo pero un bajo nivel de motivación por el mismo o viceversa, es comprensible que exista la probabilidad de que las personas altamente motivadas con poca satisfacción en el trabajo busquen otras posiciones. Por otro lado personas que consideran gratificantes sus puestos pero a quienes se les paga mucho menos de lo que sedean o piensan que se merecen, probablemente buscaran otro empleo.

Es por esto que la política de las empresas debe implicar y comprometer a todos los participantes, e igualmente realizar un análisis de la situación del lugar de trabajo con la participación activa de los trabajadores: discusiones en grupo, entrevistas individuales, cuestionarios diseñados al efecto, sistemas de registros, partes de incidentes, denuncias, información de seguridad, comités de seguridad y salud, y estudio del entorno en el que se sitúa el centro de trabajo.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La satisfacción laboral en la actualidad ha tomado relevancia para establecer y optimizar las actividades empresariales, se ha identificado como elemento que influye en la actividad de todo ser humano otorgándole un factor de apoyo en el que intervienen sentimientos de valor, importancia a nivel organizacional y en su superación personal.

Sin embargo la percepción de satisfacción no solo está asociada al ambiente laboral sino a las propias experiencias del empleado en cuanto creencias, cultura y ética personal, su entorno sociodemográfico, así como la dinámica familiar; al tener conocimiento de los factores que influyen en el comportamiento social de los individuos, se puede considerar la percepción de maltrato de pareja como un determinante para la presentación de satisfacción laboral, pues en la última década del siglo XX y principios del siglo XXI, ha surgido una tendencia al alza en el número de reportes de casos de maltrato de pareja, estableciéndose diferentes áreas en las cuales puede mermar la salud emocional de quien la padece; se ha estratificado además en diferentes ámbitos, condición económica, genero, por lo que surge la inquietud de establecer como factores asociados la satisfacción laboral y la percepción de maltrato psicológico de pareja, establecidos en a siguiente interrogante:

¿Existe asociación de la percepción de maltrato psicológico de pareja y satisfacción laboral en trabajadores IMSS en la UMF No. 20?

OBJETIVOS

GENERAL

- ✓ Determinar la asociación de la percepción de maltrato psicológico de pareja y satisfacción laboral en trabajadores IMSS en la UMF No. 20

ESPECÍFICOS

- ✓ Describir los factores sociodemográficos (edad, sexo, escolaridad, estado civil, tiempo en pareja en años) y laborales (categoría, tipo de contrato, antigüedad, área de trabajo) de los trabajadores adscritos a la Unidad de Medicina Familiar No.20 que perciben maltrato psicológico de pareja.
- ✓ Identificar la presencia o ausencia de maltrato psicológico de pareja por áreas (autoestima, verbal, aislamiento, abandono, reconocimiento, economía, celos-ansiedad, culpa, sexual, perfil del agresor).
- ✓ Mencionar la frecuencia de satisfacción laboral por áreas (supervisión, el ambiente físico de trabajo, con las prestaciones percibidas, y la satisfacción intrínseca del trabajo, así como la satisfacción con la participación) percibida por los trabajadores de la UMF 20.
- ✓ Indagar la asociación entre la con la percepción de maltrato psicológico de pareja y satisfacción laboral.

HIPÓTESIS

HIPÓTESIS NULA

La satisfacción laboral es similar en el personal que percibe o no maltrato psicológico.

ALTERNA

La satisfacción laboral es diferente en el personal que percibe o no maltrato psicológico.

SUJETO, MATERIAL Y METODOS

1. LUGAR DEL ESTUDIO

El presente estudio se realizó en la Unidad de Medicina Familiar No. 20 (primer nivel de atención), ubicada en Calzada Vallejo No. 675, Delegación Gustavo A. Madero, con tutoría del personal de la Unidad de Medicina familiar No. 20.

La unidad cuenta con 30 consultorios que brindan servicios de consulta externa de Medicina Familiar, así como otros servicios como: Epidemiología, Fomento a la Salud, Odontología, Medicina Preventiva, Planificación Familiar, Medicina del Trabajo, Trabajo social, Nutrición, Laboratorio, Rayos X, Farmacia, Curaciones. Además de contar con personal en áreas administrativa en la dirección de la unidad, archivo y ARIMAC, así como en servicios básicos, área de mantenimiento, sala de máquinas y almacén.

La clínica presta sus servicios de lunes a viernes en turnos matutino y vespertino con horarios de 08:00 a 14:00 hrs y 14:00 a 20:00 hrs.

2. DISEÑO DEL ESTUDIO: Transversal analítico

✓ Tipo de estudio:

- a) Por el control de la maniobra experimental por el investigador: Observacional
- b) Por la captación de la información: Prolectivo
- c) Por la medición del fenómeno en el tiempo: Transversal
- d) Por la presencia de un grupo control: Estudio descriptivo
- e) Por la dirección del análisis: Estudio transversal
- f) Por la ceguedad en la aplicación y evaluación de las maniobras: Abierta.

3. CARACTERÍSTICAS DEL GRUPO DE ESTUDIO

El estudio de investigación se realizó en trabajadores adscritos a la plantilla laboral en el periodo de noviembre a diciembre del 2014 de la Unidad de Medicina Familiar No. 20 Vallejo del Instituto Mexicano del Seguro Social, la cual contaba en dicho periodo con una plantilla laboral de 366 trabajadores, ambos sexos y de las diferentes categorías. Se utilizaron los siguientes criterios para la selección de los participantes

➤ **Criterios de Inclusión**

- Trabajadores IMSS adscritos a la UMF No. 20
- Ambos géneros sin distinción por edad, grado escolar, estado civil ocupación o categoría, antigüedad; y área en la que desempeña labores.
- En relación sentimental en pareja con un periodo mínimo de 6 meses.
- Que aceptaron participar en el estudio.

➤ **Criterios de exclusión**

- Empleados que se encontraron ausentes debido a periodo vacacional, baja, incapacidad, licencia o comisión.

➤ **Criterios de eliminación**

- Personal que no contestó de forma completa los instrumentos.
- Personal que decidió retirarse en el momento de estudio

4. Tamaño de muestra:

Se realizó un muestreo por conveniencia; en el que se incluyó del total de los trabajadores a todos aquellos que aceptaron participar en el estudio, y que cumplieron con las características descritas de acuerdo a los criterios de inclusión.

A continuación se muestra la plantilla laboral 2014 en la Unidad de Medicina No. 20 por áreas; total 366 empleados.

PLANTILLA LABORAL 2014					
CATEGORIA	PLAZAS	CATEGORIA	PLAZAS	CATEGORIA	PLAZAS
Director	1	Coordinador de cursos de enfermería	1	Operador de Maquinas Rev. Aut.	2
Jefe de Departamento Clínico	6	Jefe de trabajo social	1	Coordinador Farmacia	1
Médico Familiar	54	Trabajadora social	7	Of. Farmacia	3
Médico General	5	Coordinador de asistentes médicas	4	Nutricionista	1
Médico No Familiares CI	7	Asistente Médica	68	Administrador	1
Jefe de Enfermeras	1	Estomatólogo	8	Contadora	1
Subjefe de Enfermeras	1	Promotora estomatológica	2	Confianza	20
Enfermera Jefe de Piso	2	Jefe de laboratorio	1	Auxiliar universal de oficina	40
Enfermera Especialista	6	Laboratorista	8	Técnico polivalente	2
Enfermera General	14	Auxiliar de laboratorio	1	Técnico electricista	1
Auxiliar de enfermería general	24	Químico clínico	10	Técnico en equipo medico	2
Auxiliar de enfermería en salud publica	16	Técnico radiólogo	4	Auxiliar servicio de intendencia	38
				Oficiales servicio de intendencia	2

Al termino de la recolección de los cuestionarios de evaluación se conto con una muestra global n=172 participantes, con encuestas en diferentes categorías y turnos.

DEFINICION DE VARIABLES

MALTRATO PSICOLÓGICO				
<i>VARIABLE</i>	<i>DEFINICION CONCEPTUAL</i>	<i>DEFINICION OPERACIONAL</i>	<i>ESCALA DE MEDICION</i>	<i>TIPO DE VARIABLE</i>
Maltrato psicológico	Cualquier acto o conducta que hiera la dignidad y pueda provocar la desvalorización, humillación, sufrimiento o enfermedad mental a continuación se desglosan las dimensiones del instrumento:	Se evaluara mediante el instrumento de Escala de maltrato psicológico de Karmina E. Rojas. Con calificación global del maltrato y se divide en 10 aéreas específicas de afectación. Su calificación nos dirá si están en un nivel bajo, medio o alto.	Cualitativa ordinal	Independiente
	Maltrato verbal: Daño o agresión que se externa en forma de palabras	Reactivos: 8, 38, 62, 66, 69, 87, 92, 105, 115, 127, 137, 151, 160, 167, 169.	Cualitativa ordinal -Bajo -Medio -Alto	Independiente
	Autoestima: Percepción del sí mismo.	Reactivos: 5, 11, 19, 20, 24, 36, 51, 59, 83, 90, 94, 95, 102, 117, 118, 125, 129, 130, 134, 140, 146, 153, 156.	Cualitativa ordinal -Bajo -Medio -Alto	Independiente
	Aislamiento: Actitud y conducta de impedir que se relacione socialmente con otros.	Reactivos: 7, 29, 31, 44, 53, 108, 112, 119, 133, 136, 150, 155, 164.	Cualitativa ordinal -Bajo -Medio -Alto	Independiente
	Reconocimiento: Actitud indiferente hacia logros, éxitos, cualidades, habilidades y virtudes, etc.	Reactivos: 28, 35, 61, 71, 85, 91, 100, 116, 157, 170.	Cualitativa ordinal -Bajo -Medio	Independiente

			-Alto	
	Abandono: Actitudes de descuido y negligencia que en cuestiones básicas de la vida como acercamiento afectivo.	Reactivos: 32, 37, 47, 57, 72, 79, 80, 84, 96, 131, 147, 152, 154, 168, 171.	Cualitativa ordinal -Bajo -Medio -Alto	Independiente
	Culpa: Acciones, actitudes y conductas que tienen propósito de culpar de situación negativa o vergonzosa.	Reactivos: 16, 25, 89, 107, 121, 145.	Cualitativa ordinal -Bajo -Medio -Alto	Independiente
	Economía Maltrato en cuanto al manejo del dinero y los bienes materiales.	Reactivos: 4, 14, 17, 52, 67, 142, 148, 166, 173.	Cualitativa ordinal -Bajo -Medio -Alto	Independiente
	Factor Sexual: Maltrato al no tomarse en cuenta sus necesidades afectivo-sexuales, forzar a relaciones sexuales de forma incomoda o vergonzosa.	Reactivos: 39, 98, 103, 128, 158, 162, 177, 178.	Cualitativa ordinal -Bajo -Medio -Alto	Independiente
	Celos Conductas o actitudes que insinúan el engaño. Infidelidad: Conductas o actitudes, manera para engañar y comparar con otros.	Reactivos: 33, 45, 114, 175.	Cualitativa ordinal -Bajo -Medio -Alto	Independiente
	Perfil del agresor: Características o hábitos de personalidad que se encontraron en el que maltrata.	Reactivos: 3, 6, 30, 34, 56, 81, 93, 139.	Cualitativa ordinal -Bajo -Medio -Alto	Independiente

SATISFACCIÓN LABORAL				
<i>VARIABLE</i>	<i>DEFINICION CONCEPTUAL</i>	<i>DEFINICION OPERACIONAL</i>	<i>ESCALA DE MEDICION</i>	<i>TIPO DE VARIABLE</i>
Satisfacción Laboral	La actitud de los trabajadores frente a sus obligaciones.	Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23: este cuestionario presenta cinco factores, califica la presencia de satisfacción que producen diferentes aspectos de su trabajo.	CUALITATIVA ORDINAL	Dependiente
	Supervisión de los superiores: forma en la que los supervisores juzgan la tarea, la supervisión recibida, la proximidad y frecuencia de supervisión, apoyo recibido por los superiores, relaciones personales con los superiores.	Reactivos: 13,14,15,16,17,y 18	CUALITATIVA ORDINAL 1.INSATISFECHO 2. INDIFERENTE 3. SATISFECHO	Dependiente
	Satisfacción con el ambiente físico de trabajo: limpieza , higiene, salubridad, iluminación, ventilación, etc.	Reactivos: 6, 7, 8,9 y 10.	CUALITATIVA ORDINAL 1.INSATISFECHO 2. INDIFERENTE 3. SATISFECHO	Dependiente
	Prestaciones recibidas: cumplimiento de convenios, incentivos económicos, negociaciones laborales y salario, oportunidades de formación y promoción.	Reactivos: 4, 11, 12, 22, 23.	CUALITATIVA ORDINAL 1.INSATISFECHO 2. INDIFERENTE 3. SATISFECHO	Dependiente

	Satisfacción intrínseca: satisfacciones del trabajo por si mismo oportunidades que ofrece de hacer aquello que gusta o en lo que destaca.	Reactivos: 1, 2, 3 y 5.	CUALITATIVA ORDINAL 1. INSATISFECHO 2. INDIFERENTE 3. SATISFECHO	Dependiente
	Satisfacción con la participación en las decisiones del grupo de trabajo, departamento, sección o tarea.	Reactivos: 19, 20 y 21.	CUALITATIVA ORDINAL 1. INSATISFECHO 2. INDIFERENTE 3. SATISFECHO	Dependiente
OTRAS VARIABLES				
VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	ESCALA DE MEDICION	TIPO DE VARIABLE
Edad	Cada uno de los periodos en que se considera dividida la vida humana.	Registro en la encuesta en rangos de: De 20 a 30, De 31 a 40, De 41 a 50 y De 51 a 60 años.	De intervalo	Independiente
Sexo	Condición orgánica, masculino o femenino, de los animales y plantas.	Registro en la encuesta: -Femenino (mujeres) -Masculino (hombres)	Cualitativa	Independiente
Escolaridad	Tiempo durante el que un alumno asiste a la escuela o a cualquier centro de enseñanza	Grado de escolaridad registrado en la encuesta: Nivel medio, Básico Nivel Básico, Superior	Cualitativa: Ordinal	Independiente

Estado Civil	Situación personal en que se una persona en relación a otra, con quien se crean lazos jurídicamente reconocidos sin que sea su pariente, constituyendo con ella una institución familiar, y adquiriendo derechos y deberes al respecto.	Registro en la encuesta: Soltero con Pareja, Casado, Unión Libre.	Cualitativa	Independiente
Tiempo en Pareja en años	Tiempo de convivencia con la pareja actual, en años.	De 1 a 3 años, De 4 a 8 años, De 9 a 20 años, De 21 a 30 años.	De intervalo	Independiente
Turno laboral	Orden según el cual se alternan varias personas o grupos en la realización de una actividad o un servicio.	Registro en la encuesta: Matutino, Vespertino	Cualitativa	Independiente
Categoría	Clasificación profesional que determina los cometidos de los que es responsable la persona trabajadora, así como su salario.	Registro en por puesto que desempeña en la UMF: Personal Médico y Paramédico, Personal de Servicios Auxiliares de Diagnóstico y Tratamiento, Personal Administrativo y Otros.	Cualitativa	Independiente
Tipo contractual	1. Modelo de contrato o relativo a él que reúne los caracteres esenciales de responsabilidad de acuerdo a la actividad.	Registro en la encuesta: - Eventual - Base - Confianza	Cualitativa	Independiente

		- Sindicalizado		
Área de Trabajo	2. Lugar en el que desempeñan los empleados sus actividades laborales.	Registro: Consulta externa, Enfermería, Curaciones, Ceye, Auxiliares de Diagnóstico y Tratamiento, Administrativa y Servicios de Intendencia y Conservación.	Cualitativa	Independiente
Años de antigüedad	3. Periodo continuado durante el cual una persona ha realizado un trabajo o actividad.	Registro en la encuesta: De 0 a 5 años, De 6 a 10 años, De 11 a 15 años, De 16 a 20 años, De 21 a 25 años y Más de 26.	De intervalo	Independiente

DESCRIPCION GENERAL DEL ESTUDIO

Este estudio se realizó en la UMF No. 20, que se encuentra en Avenida Vallejo 675, Delegación Norte, D.F. por la residente del tercer año en Medicina Familiar Roxana Galindo Rodríguez bajo la asesoría de la Dra. María del Carmen Aguirre García. Se invitó a los trabajadores que laboran en esta unidad bajo consentimiento informado a realizar una encuesta para identificar en trabajadores de ambos sexos, con pareja la presencia de maltrato psicológico de pareja y su posible asociación a satisfacción laboral.

Para su realización se conto con la colaboración de los Jefes de Departamento Clínico y Jefes de las diversas áreas de nuestro Instituto encargados de la autorización y supervisión de los trabajadores IMSS.

Se realizo el registro y captura de datos a través de encuestas entregadas personalmente a cada trabajador IMSS, con firma de consentimiento informado con un límite de 24 hrs para realizar la devolución de las mismas. Con una muestra final de 172 participantes.

Las encuestas contaron con tres secciones: en la primera se encontraba la ficha de identificación donde se realizo el registro de los datos generales

del trabajador; clasificando la información en aspectos sociodemográficos: sexo, edad, escolaridad, estado civil, tiempo de convivir con su pareja y laborales: categoría, turno, antigüedad, tipo de contrato, tipo de plaza sindicalizada o confianza y área de trabajo.

La segunda parte correspondía al cuestionario valoro la satisfacción laboral:

✓ **Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23:**

Este cuestionario se diseño para obtener una evaluación útil del contenido de la satisfacción laboral a través de 23 items con respuestas tipo likert. Las instrucciones indican a los sujetos responder a cada pregunta de acuerdo con siete diferentes alternativas según el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen distintos aspectos de su trabajo.

En una escala que muestra a continuación:

- | | |
|--------------------------|------------------------|
| 1. Muy Insatisfecho | 5. Algo Satisfecho |
| 2. Bastante Insatisfecho | 6. Bastante Satisfecho |
| 3. Algo Insatisfecho | 7. Muy Satisfecho |
| 4. Indiferente | |

El cuestionario consto de 23 ítems, que valorando cinco factores o componentes; **1) Supervisión de la superiores:** forma en la que los supervisores juzgan la tarea, la supervisión recibida, la proximidad y frecuencia de supervisión, apoyo recibido por los superiores, relaciones personales con los superiores; reactivos: 13,14,15,16,17 y 18. **2) Satisfacción con el ambiente físico de trabajo:** limpieza, higiene, salubridad, iluminación, ventilación, etc. Reactivos: 6, 7, 8,9 y 10. **3) Prestaciones recibidas:** cumplimiento de convenios, incentivos económicos, negociaciones laborales y salario, oportunidades de formación y promoción, reactivos: 4, 11, 12, 22, 23, **4) Satisfacción intrínseca:** satisfacciones del trabajo por si mismo oportunidades que ofrece de hacer aquello que gusta o en lo que destaca, reactivos: 1, 2, 3 y 5 y finalmente **5) Satisfacción con la participación** en las decisiones del grupo de trabajo, departamento, sección o tarea. Reactivos: 19, 20 y

21. Se categorizaron los resultados en tres niveles: satisfacción, indiferencia e insatisfacción.

Este instrumento presenta una fiabilidad y validez adecuadas con Alfa de Cronbach; total de 0.92 y los factores oscilan entre 0.76 y 0.89.

La última parte correspondió al cuestionario para valorar percepción de maltrato psicológico:

✓ **Escala de Maltrato Psicológico:**

Es un instrumento que fue desarrollado con el fin de obtener un índice válido y confiable que permite medir el maltrato psicológico que se percibe de la pareja, sin importar su estado civil, se compone de diez factores o subescalas con diferente número de reactivos siendo 111 en total, 84 positivos (presencia de maltrato) y 27 negativos (ausencia de maltrato).

Factor	Reactivos positivos	Reactivos negativos	Total de reactivos
Verbal	15	0	15
Autoestima	23	0	23
Aislamiento	7	6	13
Reconocimiento	2	9	10
Abandono	6	9	15
Culpa	6	0	6
Economía	6	3	9
Sexual	8	0	8
Celos –infidelidad	4	0	4
Perfil del agresor	8	0	8
Total	84	27	111

Utiliza una sola forma de respuesta: opción múltiple de cuatro puntos siendo las opciones; siempre, casi siempre, a veces y nunca; indicando que lea las diferentes afirmaciones y seleccione la que mejor refleje su caso particular.

Validez y confiabilidad Alfa de Cronbach para cada uno de los 10 factores mayores de 0.80.

Una vez capturadas las encuestas se codificó la información en dos programas estadísticos: Excel y SPSS.

- 1) Se obtuvieron las frecuencias de las características sociodemográficas y aspectos laborales.
- 2) Para ambos instrumentos el análisis relaciono el grado en que las variables de cada dimensión se relacionan, la validez y calificación se obtuvieron al vaciar los puntajes en una hoja de codificación donde los reactivos se clasifican en factores, (en el caso del cuestionario de percepción maltrato psicológico, se separaron los positivos de los negativos), posteriormente se sumó el total por factor con el objetivo de obtener la media de cada factor estos se codificaron en percentiles interpretando:
 - ✓ Nivel de satisfacción laboral: insatisfecho, indiferente y satisfecho.
 - ✓ Percepción de maltrato psicológico: percepción baja, media o alta.
- 3) Se realizó análisis bivariado entre los aspectos sociodemográficos y laborales, y los factores de satisfacción y percepción de maltrato psicológico.

El procesamiento de los datos acorde a la estadística utilizando Prueba de χ^2 , **considerando significancia estadística cuando $p \leq 0.05$.**

Se emitieron tablas de salida para la redacción de los resultados, análisis de los mismos y redacción de la discusión. Se redactó el escrito final mismo que se difundió en las jornadas de investigación local.

RESULTADOS

Se encuestaron a 172 trabajadores adscritos a la Unidad de Medicina Familiar No.20 obteniendo los siguientes resultados: Media de edad $39.32 \pm DS 9.2$ años; sexo femenino en 64.5% (n=111); rango de edad de 31 a 40 años en el 36% (n=62); escolaridad de nivel superior en 52.9% (n=91); estado civil casado en 55.8% (n=96) y tiempo de vivir en pareja de 1 a 3 años 36.6% (n=63). **Cuadro 1, Figura 1, 2.**

Cuadro1. Perfil sociodemográfico de los trabajadores de la Unidad de Medicina Familiar No.20.

ASPECTOS SOCIO DEMOGRÁFICOS		N	%
Sexo	Masculino	61	35.5
	Femenino	111	64.5
Edad	De 20 a 30 años	37	21.5
	De 31 a 40 años	62	36
	De 41 a 50 años	47	27.3
	De 51 a 60 años	26	15.1
Escolaridad	Nivel Básico	7	4.1
	Nivel medio Básico	74	43
	Superior	91	52.9
Estado Civil	Soltero con Pareja	35	20.3
	Casado	96	55.8
	Unión Libre	42	23.8
Tiempo en Pareja en años	De 1 a 3 años	63	36.6
	De 4 a 8 años	38	22.1
	De 9 a 20 años	36	20.9
	De 21 a 30 años	35	20.3

Fuente: Encuesta Percepción de maltrato psicológico y Satisfacción laboral en UMF 20, Noviembre 2014.

Fig 1. Perfil Sociodemográfico de los trabajadores adscritos a la UMF. 20

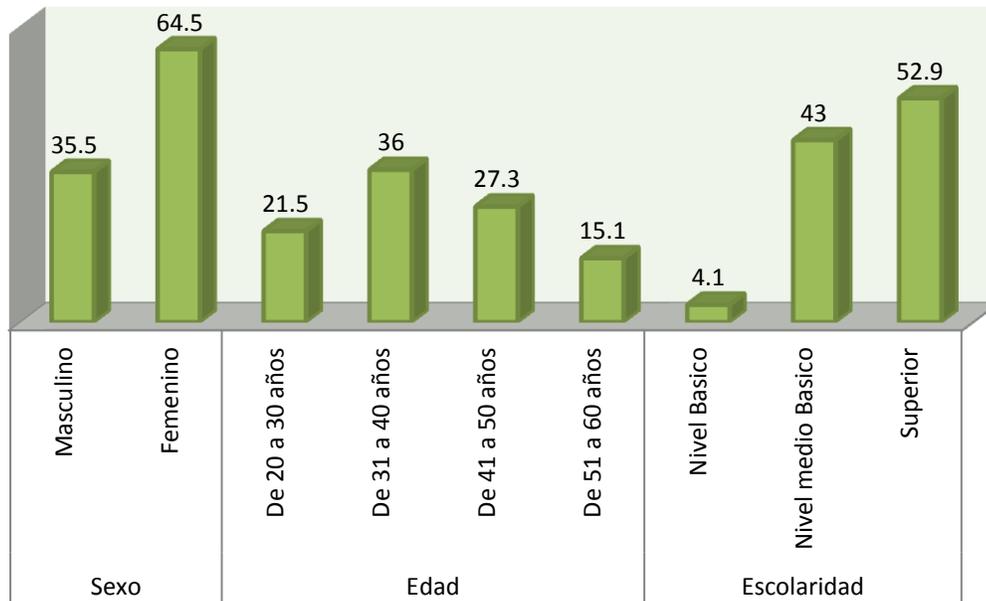


Fig 2. Perfil Sociodemográfico de los trabajadores adscritos a la UMF. 20



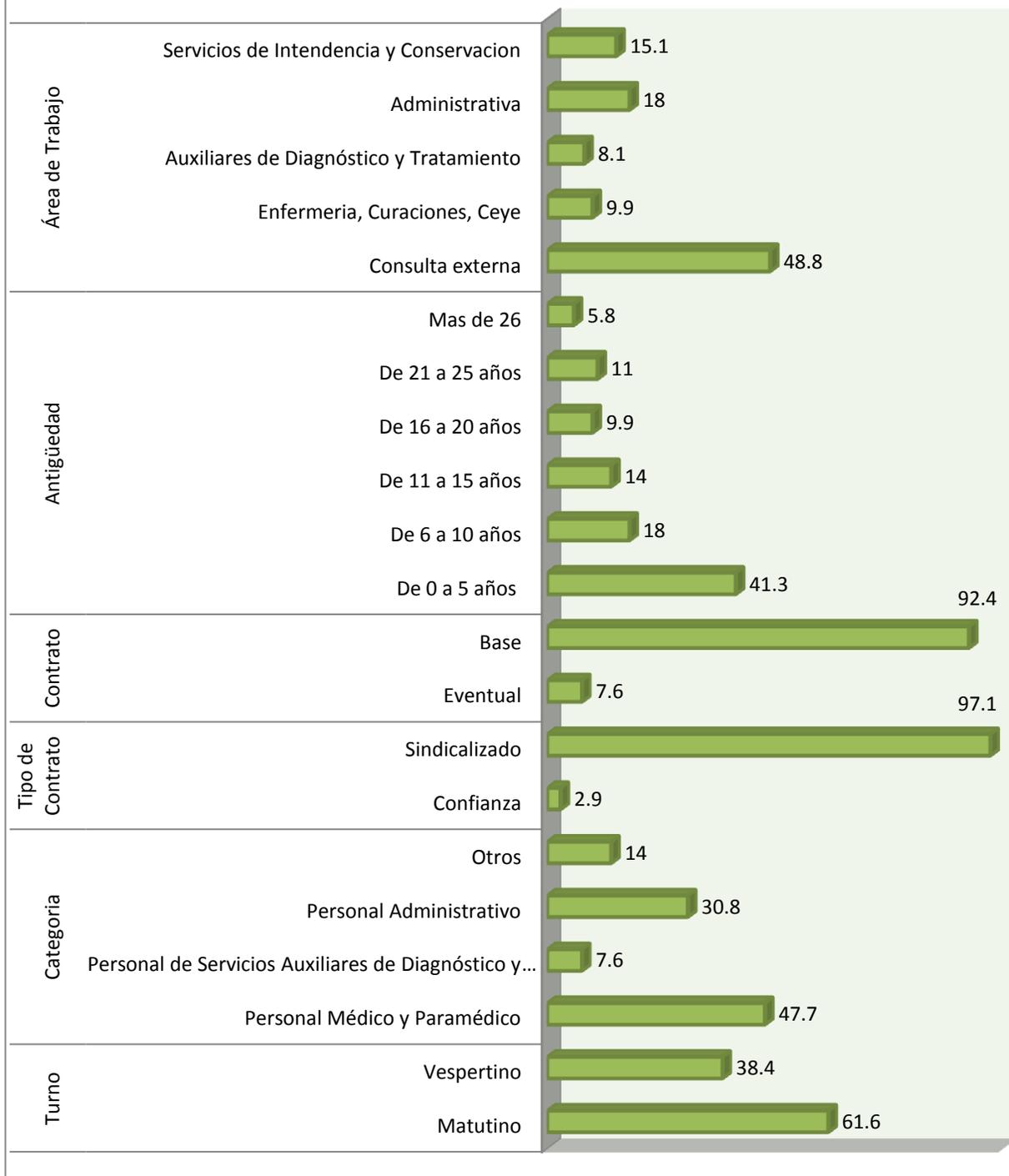
El perfil laboral de los Trabajadores en la Unidad de Medicina Familiar No.20 fue turno matutino 61.6% (n=106); Categoría Personal Médico y Paramédico 47.7% (n= 82); Tipo de contrato Sindicalizado 97.1% (n=167); Contrato Base 92.4% (n=159); Antigüedad de 0-5 años 41.3% (n=71); Área de trabajo Consulta Externa 48.8% (n=84). **Cuadro 2, Figura 3.**

Cuadro 2. Perfil laboral de los trabajadores en la Unidad de Medicina Familiar No. 20.

ASPECTOS LABORALES		n	%
Turno	Matutino	106	61.6
	Vespertino	66	38.4
Categoría	Personal Médico y Paramédico	82	47.7
	Personal de Servicios Auxiliares de Diagnóstico y Tratamiento	13	7.6
	Personal Administrativo	53	30.8
	Otros	24	14
Tipo de Contrato	Confianza	5	2.9
	Sindicalizado	167	97.1
Contrato	Eventual	13	7.6
	Base	159	92.4
Antigüedad	De 0 a 5 años	71	41.3
	De 6 a 10 años	31	18
	De 11 a 15 años	24	14
	De 16 a 20 años	17	9.9
	De 21 a 25 años	19	11
	Más de 26	10	5.8
Área de Trabajo	Consulta externa	84	48.8
	Enfermería, Curaciones, Ceye	17	9.9
	Auxiliares de Diagnóstico y Tratamiento	14	8.1
	Administrativa	31	18
	Servicios de Intendencia y Conservación	26	15.1

Fuente: Encuesta Percepción de maltrato psicológico y Satisfacción laboral, en UMF 20, Noviembre 2014.

Fig 3. Perfil Laboral de los trabajadores en la Unidad de Medicina Familiar No.20



Percepción de maltrato psicológico.

La Percepción de Maltrato Psicológico de acuerdo a los dominios contemplados en Nivel Alto de Maltrato se percibió en: Autoestima 88.4% (n=152); Verbal 91.3% (n=157); Aislamiento 57.6% (n=99); Abandono 76.7% (n=132); Reconocimiento 72.1% (n=124); Culpa 86% (n=148); Economía 81.4% (n=140); Celos-Infidelidad 89% (n=153), Sexual 77.9% (n=134) y Perfil del Agresor 88.4% (n=152).

En Nivel Medio de Maltrato: Autoestima 11.6% (n=20); Verbal 8.7% (n=15); Aislamiento 40.1% (n=69); Abandono 19.8% (n=34); Reconocimiento 14.5% (n=25); Culpa 9.9% (n=17); Economía 18.6% (n=32); Celos-Infidelidad 19% (n=11), Sexual 19.2% (n=33), Perfil del Agresor 11% (n=19).

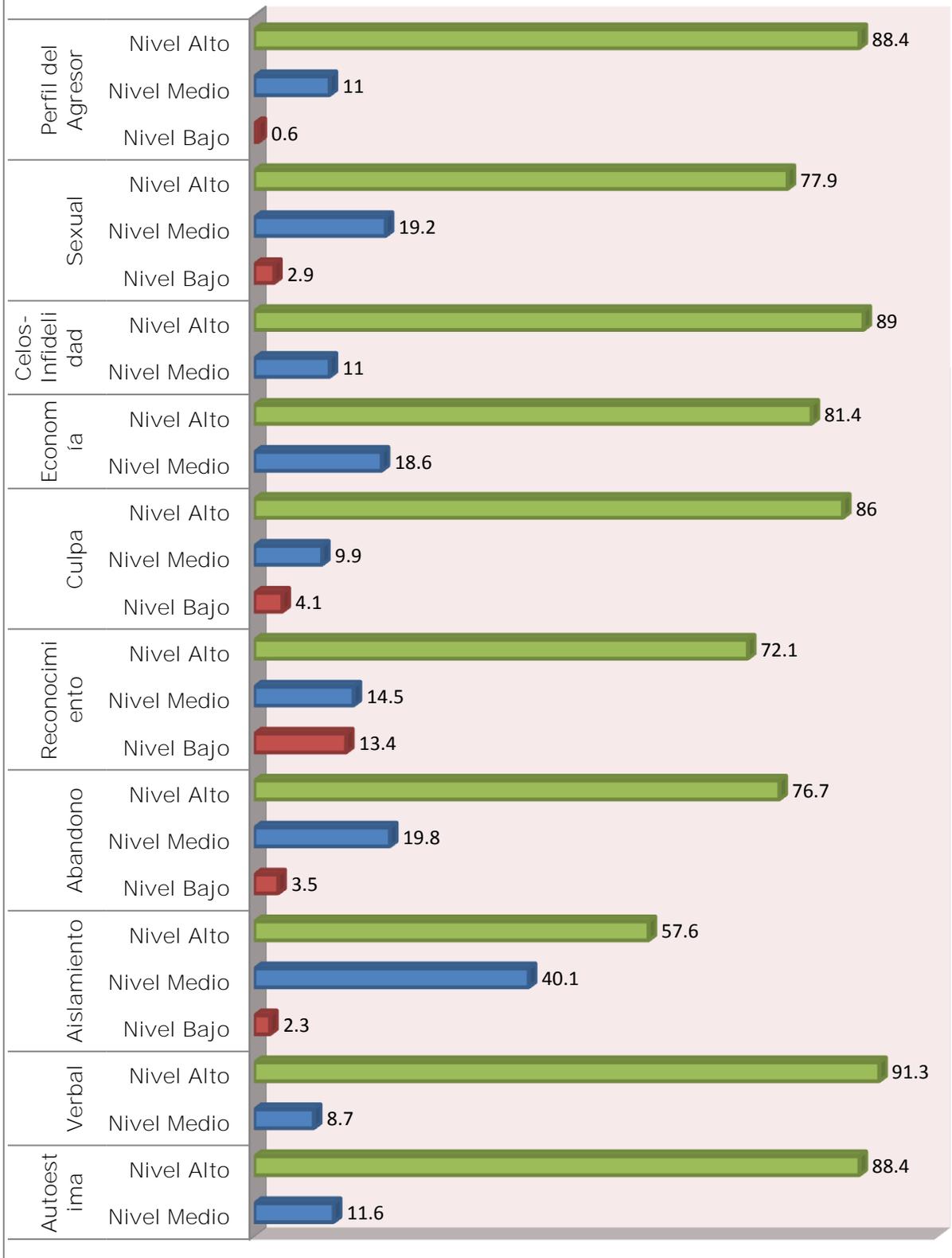
En Nivel Bajo de Maltrato: Aislamiento 2.3% (n=4); Abandono 3.5% (n=6); Reconocimiento 13.4% (n=23); Culpa 4.1% (n=7); Sexual 2.9% (n=5), Perfil del Agresor 0.6% (n=1). **Cuadro 3. Figura 4.**

Cuadro3. Nivel de percepción de Maltrato Psicológico por áreas.

FACTORES DE PERCEPCIÓN DE MALTRATO PSICOLÓGICO		n	%
Autoestima	Nivel Medio	20	11.6
	Nivel Alto	152	88.4
Verbal	Nivel Medio	15	8.7
	Nivel Alto	157	91.3
Aislamiento	Nivel Bajo	4	2.3
	Nivel Medio	69	40.1
	Nivel Alto	99	57.6
Abandono	Nivel Bajo	6	3.5
	Nivel Medio	34	19.8
	Nivel Alto	132	76.7
Reconocimiento	Nivel Bajo	23	13.4
	Nivel Medio	25	14.5
	Nivel Alto	124	72.1
Culpa	Nivel Bajo	7	4.1
	Nivel Medio	17	9.9
	Nivel Alto	148	86
Economía	Nivel Medio	32	18.6
	Nivel Alto	140	81.4
Celos-Infidelidad	Nivel Medio	19	11
	Nivel Alto	153	89
Sexual	Nivel Bajo	5	2.9
	Nivel Medio	33	19.2
	Nivel Alto	134	77.9
Perfil del Agresor	Nivel Bajo	1	0.6
	Nivel Medio	19	11
	Nivel Alto	152	88.4

Fuente: Encuesta Percepción de maltrato psicológico en UMF 20, Noviembre 2014

Fig. 4 Nivel de maltrato psocologico percibido por áreas por pos trabajadores de la UMF.20



Se realizó análisis bivariado entre la percepción de maltrato psicológico en el dominio **autoestima**, el perfil sociodemográfico y laboral en el cual se encontró significancia estadística en relación a la **Categoría p=0.003** y el **área de trabajo** p=0.000. **Cuadros 4 y 5.**

Cuadro 4. Aspectos sociodemográficos asociados a Percepción de Maltrato Psicológico en el área de Autoestima.

VARIABLE	PERCEPCIÓN DE MALTRATO PSICOLÓGICO FACTOR AUTOESTIMA				
		Nivel Medio	Nivel alto	P	
Sexo	Masculino	N	8	53	0.413
		%	13.1	89.6	
	Femenino	N	12	99	
		%	10.8	89.2	
Edad	De 20 a 30 años	N	3	34	0.814
		%	81.1	91.9	
	De 31 a 40 años	N	8	54	
		%	12.9	87.1	
	De 41 a 50 años	N	5	42	
		%	10.6	89.4	
	De 51 a 60 años	N	4	22	
		%	15.4	84.6	
Escolaridad	Nivel Básico	N	2	5	0.057
		%	28.6	71.4	
	Nivel medio Básico	n	12	62	
		%	16.2	83.8	
	Superior	n	6	85	
		%	6.6	93.4	
Estado Civil	Soltero con Pareja	n	2	33	0.342
		%	5.7	94.3	
	Casado	n	14	82	
		%	14.6	85.4	
	Unión Libre	n	4	37	
		%	9.8	90.2	
Tiempo en	De 1 a 3 años	n	5	58	
		%	7.9	92.1	
	De 4 a 8 años	n	6	32	
		%	15.8	84.2	

Pareja en años		n	3	33	0.409
		%	8.3	91.7	
De 9 a 20 años		n	6	29	
		%	17.1	82.9	

Fuente: Encuesta Percepción de Maltrato Psicológico en UMF 20. Noviembre 2014

Cuadro 5. Aspectos Laborales asociados a Percepción de Maltrato Psicológico en el área de Autoestima

VARIABLE	PERCEPCIÓN DE MALTRATO PSICOLÓGICO FACTOR AUTOESTIMA				
		Nivel Medio	Nivel alto	P	
Turno	Matutino	n	9	97	0.085
		%	8.5	91.5	
	Vespertino	n	11	55	
		%	16.7	83.3	
Categoría	Personal Médico y Paramédico	n	8	74	0.003
		%	9.8	90.2	
	Personal de Servicios Auxiliares de Diagnóstico y Tratamiento	n	0	13	
		%	0	100	
	Personal Administrativo	n	4	49	
		%	7.5	92.5	
	Otros	n	8	16	
		%	33.3	66.7	
Tipo de Contrato	Confianza	n	1	4	0.465
		%	20	80	
	Sindicalizado	n	19	148	
		%	11.4	88.6	
Contrato	Eventual	n	3	10	0.179
		%	23.1	76.9	
	Base	n	17	142	
		%	10.7	89.3	
Antigüedad	De 0 a 5 años	n	8	63	0.811
		%	11.3	88.7	
	De 6 a 10 años	n	5	26	
		%	16.1	83.9	
	De 11 a 15 años	n	1	23	
		%	4.2	95.8	
	De 16 a 20 años	n	2	15	
		%	11.8	88.2	

	De 21 a 25 años	n	3	16	
		%	15.8	84.2	
	Más de 26	n	1	9	
		%	10	90	
Área de Trabajo	Consulta externa	n	5	79	0.000
		%	6	94	
	Enfermería, Curaciones, Ceye	n	4	13	
		%	23.5	76.5	
	Auxiliares de Diagnóstico y Tratamiento	n	0	14	
		%	0	100	
Administrativa	n	2	29		
	%	6.5	93.5		
Servicios de Intendencia y Conservación	n	9	17		
	%	34.6	65.4		

Fuente: Encuesta Percepción de Maltrato Psicológico en UMF 20. Noviembre 2014.

Se realizó análisis bivariado entre la percepción de maltrato psicológico y el perfil sociodemográfico en el **dominio verbal** sin encontrar significancia estadística; en relación al perfil laboral se encontró significancia estadística en relación a la turno $p=0.005$, categoría $p=0.000$ y área de trabajo $p=0.000$. **Cuadro 6.**

Cuadro 6. Aspectos Laborales asociados a Percepción de Maltrato Psicológico en el Área Verbal.

VARIABLE	PERCEPCIÓN DE MALTRATO PSICOLÓGICO	FACTOR VERBAL		P
		Nivel Medio	Nivel alto	
Turno	Matutino	n	4	102
		%	3.8	96.2
	Vespertino	n	11	55
		%	16.7	83.3
Categoría	Personal Médico y Paramédico	n	3	79
		%	3.7	96.3
	Personal de Servicios Auxiliares de Diagnóstico y Tratamiento	n	0	13
		%	0	100
				0.000

		n	4	49	
	Personal Administrativo	%	7.5	92.5	
		n	8	16	
	Otros	%	33.3	66.7	
Tipo de Contrato	Confianza	n	0	5	0.630
		%	0	100	
	Sindicalizado	n	15	152	
		%	9	91	
Contrato	Eventual	n	3	10	0.900
		%	23.1	76.9	
	Base	n	12	147	
		%	7.5	92.5	
Antigüedad	De 0 a 5 años	n	5	66	0.825
		%	7	93	
	De 6 a 10 años	n	4	27	
		%	12.9	87.1	
	De 11 a 15 años	n	2	22	
		%	8.3	91.7	
	De 16 a 20 años	n	2	15	
		%	11.8	88.2	
	De 21 a 25 años	n	2	17	
		%	10.5	89.5	
Más de 26	n	0	10		
	%	0	100		
Área de Trabajo	Consulta externa	n	3	81	0.000
		%	3.6	96.4	
	Enfermería, Curaciones, Ceye	n	1	16	
		%	5.9	94.1	
	Auxiliares de Diagnóstico y Tratamiento	n	0	14	
		%	0	100	
	Administrativa	n	3	28	
		%	9.7	90.3	
Servicios de Intendencia y Conservación	n	8	18		
	%	30.8	69.2		

Fuente: Encuesta Percepción de Maltrato Psicológico en UMF 20. Noviembre 2014.

El análisis bivariado entre la percepción de maltrato psicológico dominio **aislamiento** en relación al perfil sociodemográfico muestra significancia estadística en relación a tiempo de pareja en años $p=0.012$; mientras que para los aspectos laborales en las áreas de categoría y área de trabajo con significancia estadística de $p=0.018$ y $p=0.012$ respectivamente. **Cuadros 7 y 8.**

Cuadro 7. Aspectos sociodemográficos asociados a Percepción de maltrato psicológico en el área aislamiento.

VARIABLE		PERCEPCIÓN DE MALTRATO PSICOLÓGICO FACTOR AISLAMIENTO				
			Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel alto	P
Sexo	Masculino	n		2	24	0.825
		%		3.3	39.3	
	Femenino	n		2	45	
		%		1.8	40.5	
Edad	De 20 a 30 años	n		1	16	0.615
		%		2.7	43.2	
	De 31 a 40 años	n		2	28	
		%		3.2	45.2	
	De 41 a 50 años	n		0	18	
		%		0	38.3	
De 51 a 60 años	n		1	7		
	%		3.8	26.9		
Escolaridad	Nivel Básico	n	0	5	2	0.069
		%	0	71.4	28.6	
	Nivel medio Básico	n	2	36	36	
		%	2.7	48.6	48.6	
Superior	n	2	28	61		
	%	2.2	30.8	67		
Estado Civil	Soltero con Pareja	n	1	14	20	0.862
		%	2.9	40	57.1	
	Casado	n	3	38	55	
		%	3.1	39.6	57.3	
Unión Libre	n	0	17	24		
	%	0	41.5	58.5		
Tiempo en	De 1 a 3 años	n	0	28	35	
		%	0	44.4	55.6	

Pareja en años	n	4	16	18	0.012
De 4 a 8 años	%	10.5	42.1	47.4	
	n	0	12	24	
De 9 a 20 años	%	0	33.3	66.7	
	n	0	13	22	
De 21 a 30 años	%	0	37.1	62.9	

Fuente: Encuesta Percepción de Maltrato Psicológico en UMF 20. Noviembre 2014.

Cuadro 8. Aspectos Laborales asociados a Percepción de Maltrato Psicológico en el área Aislamiento.

VARIABLE	PERCEPCIÓN DE MALTRATO PSICOLÓGICO FACTOR AISLAMIENTO				P
		Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel alto	
Turno	Matutino	n	2	39	65
		%	1.9	36.8	61.3
	Vespertino	n	2	30	34
		%	3	45.5	51.5
Categoría	Personal Médico y Paramédico	n	1	25	56
		%	1.2	30.5	68.3
	Personal de Servicios Auxiliares de Diagnóstico y Tratamiento	n	0	7	6
		%	0	53.8	46.2
	Personal Administrativo	n	1	22	30
		%	1.9	41.5	56.6
	Otros	n	2	15	7
		%	8.3	62.5	29.2
Tipo de Contrato	Confianza	n	0	2	3
		%	0	40	60
	Sindicalizado	n	4	67	96
		%	2.4	40.1	57.5
Contrato	Eventual	n	0	5	8
		%	0	38.5	61.5
	Base	n	4	64	91
		%	2.5	40.3	57.2
	De 0 a 5 años	n	2	29	40
		%	2.8	40.8	56.3
	De 6 a 10 años	n	2	15	14
		%	6.5	48.4	45.2

Antigüedad		n	0	9	15	0.673
	De 11 a 15 años	%	0	37.5	62.5	
	De 16 a 20 años	n	0	7	10	
		%	0	41.2	58.8	
	De 21 a 25 años	n	0	7	12	
	%	0	36.8	63.2		
	Más de 26	n		1	9	
		%		10	90	
Área de Trabajo	Consulta externa	n	2	30	52	0.042
		%	2.4	35.7	61.9	
	Enfermería, Curaciones, Ceye	n	0	3	14	
		%	0	17.6	82.4	
	Auxiliares de Diagnóstico y Tratamiento	n	0	7	7	
		%	0	50	50	
	Administrativa	n	0	13	18	
	%	0	41.9	58.1		
Servicios de Intendencia y Conservación	n	2	16	8		
	%	7.7	61.5	30.8		

Fuente: Encuesta Percepción de Maltrato Psicológico en UMF 20. Noviembre 2014.

La asociación entre la percepción de maltrato psicológico y el perfil sociodemográfico en el dominio **abandono** no muestra significancia estadística, en relación al perfil laboral se encontró significancia estadística en relación a el área de trabajo $p=0.000$. **Cuadro 9**.

Cuadro 9. Aspectos Laborales asociados a Percepción de Maltrato Psicológico en el área Abandono.

VARIABLE	PERCEPCIÓN DE MALTRATO PSICOLÓGICO FACTOR ABANDONO				P
		Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel alto	
Turno	Matutino	n	4	20	82
		%	3.8	18.9	77.4
	Vespertino	n	2	14	50
		%	3	21.2	75.8
		n	3	14	65
	Personal Médico y Paramédico	%	3.7	17.1	79.3

Categoría	Personal de Servicios Auxiliares de Diagnóstico y Tratamiento	n	0	3	10	0.101
		%	0	23.1	76.9	
	Personal Administrativo	n	3	7	43	
		%	5.7	13.2	81.1	
Otros	n	0	10	14		
	%	0	41.7	58.3		
Tipo de Contrato	Confianza	n	0	1	4	0.911
		%	0	20	80	
	Sindicalizado	n	6	33	128	
		%	3.6	19.8	76.6	
Contrato	Eventual	n	1	4	8	0.368
		%	7.7	30.8	61.5	
	Base	n	5	30	124	
		%	3.1	18.9	78	
Antigüedad	De 0 a 5 años	n	2	14	55	0.502
		%	2.8	19.7	77.5	
	De 6 a 10 años	n	0	8	23	
		%	0	25.8	74.2	
	De 11 a 15 años	n	1	7	16	
		%	4.2	29.2	66.7	
	De 16 a 20 años	n	1	1	14	
		%	5.9	11.8	82.4	
De 21 a 25 años	n	2	1	16		
	%	10.5	5.3	84.2		
Más de 26 años	n	0	2	8		
	%	0	20	80		
Área de Trabajo	Consulta externa	n	4	12	68	0.000
		%	4.8	14.3	81	
	Enfermería, Curaciones, Ceye	n	1	3	13	
		%	5.9	17.6	76.5	
	Auxiliares de Diagnóstico y Tratamiento	n	0	3	11	
		%	0	21.4	78.6	
Administrativa	n	1	5	25		
	%	3.2	16.1	80.6		
Servicios de Intendencia y Conservación	n	0	11	15		
	%	0	42.3	57.7		

Fuente: Encuesta Percepción de Maltrato Psicológico en UMF 20. Noviembre 2014.

Entre la percepción de maltrato psicológico en el dominio **reconocimiento** en relación al perfil sociodemográfico y perfil laboral no demuestra significancia estadística.

El análisis bivariado entre la percepción de maltrato psicológico en el dominio **culpa** en relación al perfil sociodemográfico y perfil laboral no demuestra significancia estadística.

Se establece una asociación con el análisis bivariado, entre la percepción de maltrato psicológico en el dominio de **economía** que muestra significancia estadística en el perfil sociodemográfico para escolaridad $p=0.000$; mientras que en el perfil laboral se encontró significancia estadística en relación a turno $p=0.002$; categoría $p=0.000$; y área de trabajo $p=0.000$. **Cuadros 10 y 11.**

Cuadro 10. Aspectos Sociodemográficos asociados a Percepción de Maltrato Psicológico en el área Economía.

VARIABLE	PERCEPCIÓN DE MALTRATO PSICOLÓGICO FACTOR ECONOMÍA			P	
		Nivel Medio	Nivel alto		
Sexo	Masculino	n	15	46	0.100
		%	24.6	75.4	
	Femenino	n	17	94	
		%	15.3	84.7	
Edad	De 20 a 30 años	n	10	27	0.393
		%	27	73	
	De 31 a 40 años	n	12	50	
		%	19.4	80.6	
	De 41 a 50 años	n	6	41	
		%	12.8	87.2	
De 51 a 60 años	n	4	22		
	%	15.4	84.6		
Escolaridad	Nivel Básico	n	6	1	0.000
		%	85.7	14.3	
	n	15	59		

		%	20.3	79.7	
		n	11	80	
	Superior	%	12.1	87.9	
Estado Civil	Soltero con Pareja	n	9	26	0.439
		%	25.7	74.3	
	Casado	n	17	79	
		%	17.7	82.3	
Unión Libre	n	6	35		
	%	14.6	85.4		
Tiempo en Pareja en años	De 1 a 3 años	n	14	49	0.105
		%	22.2	77.8	
	De 4 a 8 años	n	10	28	
		%	26.3	73.7	
	De 9 a 20 años	n	2	34	
		%	5.6	94.4	
De 21 a 30 años	n	6	29		
	%	17.1	82.9		

Fuente: Encuesta Percepción de Maltrato Psicológico en UMF 20. Noviembre 2014

Cuadro 11. Aspectos Laborales asociados a Percepción de Maltrato Psicológico en el área Economía.

VARIABLE	PERCEPCIÓN DE MALTRATO PSICOLÓGICO FACTOR ECONOMÍA			P	
		Nivel Medio	Nivel alto		
Turno	Matutino	n	12	94	0.002
		%	11.3	88.7	
Vespertino	n	20	46		
	%	30.3	69.7		
Categoría	Personal Médico y Paramédico	n	8	74	0.000
		%	9.8	90.2	
	Personal de Servicios Auxiliares de Diagnóstico y Tratamiento	n	3	10	
		%	23.1	76.9	
	Personal Administrativo	n	9	44	
		%	17	83	
Otros	n	12	12		
	%	50	50		
Tipo de	Confianza	n	1	4	
		%	20	80	

Contrato	Sindicalizado	n	31	136	0.648
		%	18.6	81.4	
Contrato	Eventual	n	2	11	0.551
		%	15.4	84.6	
Contrato	Base	n	30	129	0.551
		%	18.9	81.1	
Antigüedad	De 0 a 5 años	n	14	57	0.908
		%	19.7	80.3	
	De 6 a 10 años	n	7	24	
		%	22.6	77.4	
	De 11 a 15 años	n	3	21	
		%	12.5	87.5	
	De 16 a 20 años	n	3	14	
%		17.6	82.4		
De 21 a 25 años	n	4	15		
	%	21.1	78.9		
Más de 26 años	n	1	9		
	%	10	90		
Área de Trabajo	Consulta externa	n	10	74	0.000
		%	11.9	88.1	
	Enfermería, Curaciones, Ceye	n	0	17	
		%	0	100	
	Auxiliares de Diagnóstico y Tratamiento	n	3	11	
		%	21.4	78.6	
Administrativa	n	6	25		
	%	19.4	80.6		
Servicios de Intendencia y Conservación	n	13	13		
	%	50	50		

Fuente: Encuesta Percepción de Maltrato Psicológico en UMF 20. Noviembre 2014.

El análisis bivariado entre la percepción de maltrato psicológico dominio **celos-infidelidad** en el perfil sociodemográfico y laboral no muestra significancia estadística.

El análisis bivariado entre la percepción de maltrato psicológico en el dominio **sexual** no muestra significancia estadística en el perfil sociodemográfico así como en el perfil laboral.

El análisis bivariado entre la percepción de maltrato psicológico en los perfiles sociodemográfico y laboral no demuestra significancia estadística en el dominio **perfil del agresor**.

Satisfacción Laboral

Se realizaron medidas de dispersión para cada uno de los ítems del cuestionario de satisfacción laboral S20/23.

Se valoran cinco factores: 1) Supervisión de la superiores: reactivos 13, 14, 15, 16, 17 y 18, 2) Satisfacción con el ambiente físico de trabajo: 6, 7, 8,9 y 10, 3) Prestaciones recibidas: 4, 11, 12, 22, 23, 4) Satisfacción intrínseca: reactivos: 1, 2, 3 y 5 y 5) Satisfacción con la participación 19, 20 y 21.

Dichos resultados muestran que los ítems para los factores 1, 2, 3 y 5 tienen una media entre 4.8 y 3.8 lo que representa que en estas áreas los trabajadores adscritos a la UMF 20 generan mayor inconformidad, mientras que para el factor 4 los ítems muestran una media que va de 5.6 a 4.8 indicando que el personal, muestra mayor satisfacción en esta área.

Cuadro 12.

Cuadro 12. Medidas de dispersión para el cuestionario S20/23 realizado a los empleados de la UMF No. 20.

ÍTEM	Media	DE
1. Las satisfacciones que le produce su trabajo por si mismo	5.6	1.58
2. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca	5.1	1.57
3. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer cosas que le gustan	5.2	1.65
4. El salario que usted recibe por su trabajo	4.8	1.43
5. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar	4.8	1.52
6. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo	3.8	1.77
7. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo	4.3	1.76
8. La iluminación de su lugar de trabajo	4.7	1.83
9. La ventilación de su lugar de trabajo	4.7	1.67
10. La temperatura de su local de trabajo	4.5	1.73
11. Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa	4.6	1.74
12. Las oportunidades de promoción que tiene	4.4	1.74
13. Las relaciones personales con sus superiores	4.9	1.51
14. La supervisión que ejercen sobre usted	4.3	1.59
15. La proximidad y frecuencia con que es supervisado	4.2	1.6
16. La forma en que sus supervisores juzgan su tarea	4.3	1.64
17. La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa	4.3	1.7
18. El apoyo que recibe de sus superiores	4.4	1.61
19. La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo	4.8	1.62
20. Su participación en las decisiones de su departamento o sección	4.5	1.69
21. Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa	4.4	1.71
22. El grado en que su empresa cumple el convenio de las disposiciones y leyes laborales	4.4	1.64
23. La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales	4.4	1.64

Fuente: Encuesta Satisfacción laboral en UMF 20. Noviembre 2014

Se realizó para cada uno de los ítems un análisis de frecuencias y porcentajes de las respuestas obtenidas para las diferentes respuestas de la escala Likert de 1 a 7.

Respecto a la escala de medición empleada por el instrumento la mayoría de los porcentajes están por encima de 5; es decir en la categoría de satisfechos, con predominio para los factores los cinco factores.

En la categoría satisfechos los porcentajes más altos se encuentran en los ítems de los factores de prestaciones recibidas y participación; dentro de la categoría indiferente se observa que el los ítems que representan al factor supervisión presentan un porcentaje alto sin ser representativos. Para la categoría de insatisfecho los porcentajes más altos se encuentran en los ítems que agrupa el factor 2 ambiente laboral. **Cuadro 13.**

Cuadro 13. Frecuencias y porcentajes cuestionario S20/23 por nivel de satisfacción en trabajadores de la UMF 20.

ÍTEM	INSATISFECHO						INDIFERENTE				SATISFECHO					
	Muy		Bastante		Algo				Algo		Bastante		Muy			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
1	7	4.1	6	3.5	8	4.7	6	3.5	33	19.2	53	30.8	59	34.3		
2	4	2.3	9	5.2	19	11	14	8.1	41	23.8	49	28.5	36	20.9		
3	8	4.7	6	3.5	18	10.5	9	5.2	43	25	47	27.3	41	23.8		
4	2	1.2	11	6.4	26	15.1	11	6.4	63	36.6	42	24.4	17	9.9		
5	3	1.7	11	6.4	25	14.5	15	8.7	54	31.4	39	22.7	25	14.5		
6	23	13.4	19	11	33	19.2	17	9.9	49	28.5	21	12.2	10	5.8		
7	13	7.6	15	8.7	38	22.1	16	9.3	38	22.1	35	20.3	17	9.9		
8	11	6.4	9	5.2	33	19.2	10	5.8	39	22.7	31	18	19	22.7		
9	6	3.5	12	7	33	19.2	11	6.4	50	29.1	31	18	29	16.9		
10	12	7	12	7	31	18	9	5.2	49	28.5	40	23.3	19	11		
11	11	6.4	12	7	28	16.3	18	10.5	44	25.6	33	19.2	26	15.1		
12	15	8.7	12	7	26	15.1	15	8.7	52	30.2	35	20.3	17	9.9		
13	6	3.5	7	4.1	19	11	16	9.3	56	32.6	43	25	25	14.5		
14	8	4.7	21	12.2	25	14.5	28	16.3	48	27.9	31	18	11	6.4		
15	9	5.2	20	11.6	24	14	32	18.6	45	26.2	31	18	11	6.4		
16	13	7.6	12	7	31	18	23	13.4	49	28.5	32	18.6	12	7		
17	13	7.6	12	7	33	19.2	16	9.3	51	29.7	30	17.4	17	9.9		

18	10	5.8	12	7	27	15.7	20	11.6	60	34.9	25	14.5	18	10.5
19	5	2.9	13	7.6	27	15.7	11	6.4	53	30.8	37	21.5	26	15.1
20	7	4.1	17	9.9	29	16.9	19	11	44	25.6	33	19.2	23	13.4
21	10	5.8	15	8.7	30	17.4	20	11.6	40	23.3	38	22.1	19	11
22	9	5.2	15	8.7	33	19.2	14	8.1	50	29.1	37	21.5	14	8.1
23	8	4.7	17	9.9	33	19.2	16	9.3	49	28.5	34	19.8	15	8.7

Fuente: Encuesta Satisfacción laboral en UMF 20. Noviembre 2014.

Mediante el cálculo del coeficiente Alpha de Cronbach se verificó la estabilidad y confiabilidad del cuestionario S20/23; obteniendo un resultado de 0.95 para interpretarlo como "muy bueno".

Se realizó el análisis por frecuencia y porcentajes de la satisfacción laboral por factor en los trabajadores de la UMF No.20.

Se observa la percepción de "satisfecho" en los factores: supervisión 50% (n=86), ambiente laboral 49.4% (n=85), mientras que para los factores prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca del trabajo y participación, los porcentajes se encuentran en 50% (n=86), 47.1% (n=81) y 37.8% (n=65) respectivamente.

La percepción de "indiferente" está representada en los factores de la siguiente forma: supervisión 18% (n=31), ambiente laboral 16.9% (n=29), prestaciones recibidas 23.3% (n=40), satisfacción intrínseca del trabajo 25.6% (n=44) y participación, 34.3% (n=59).

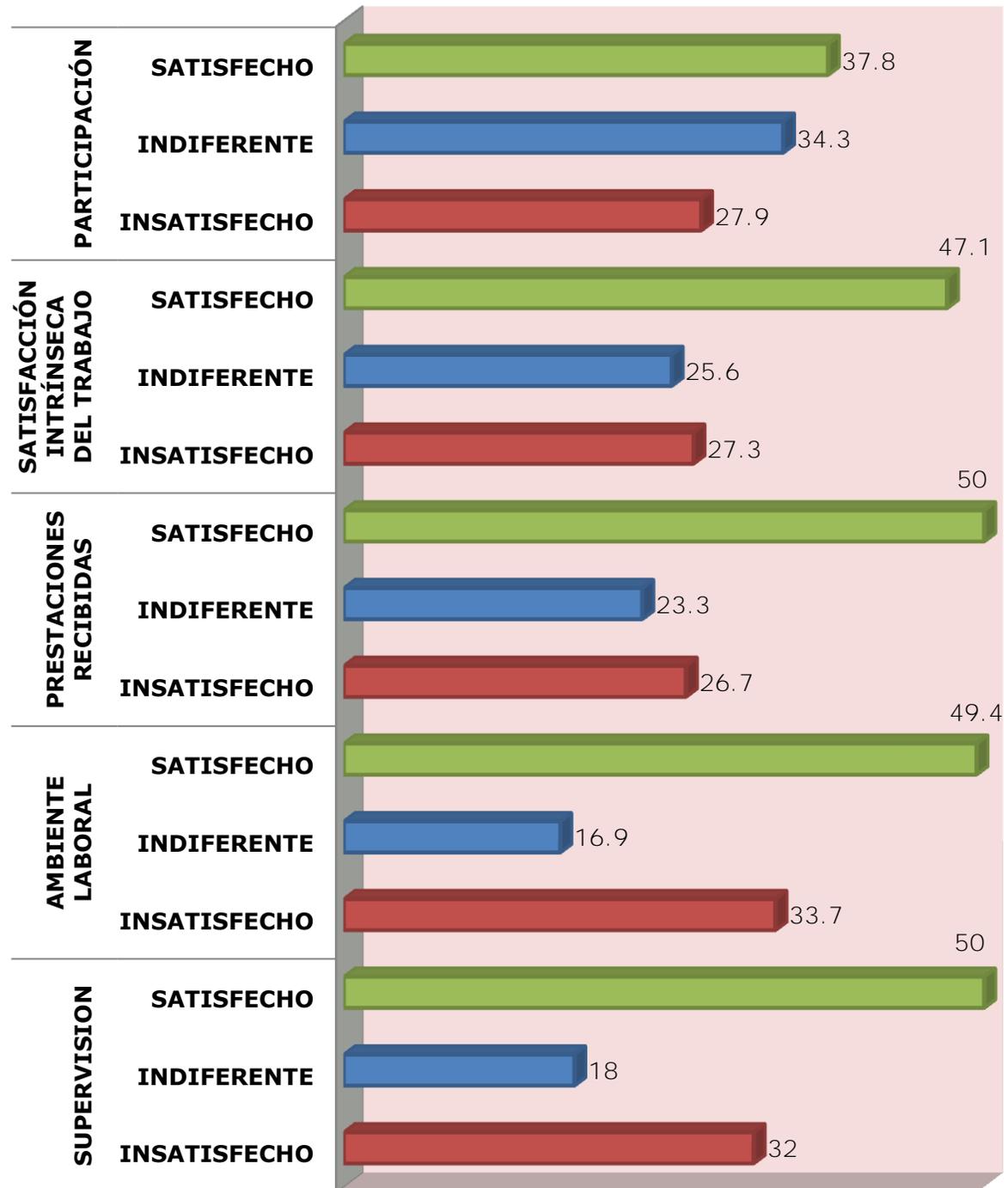
Mientras que la percepción de "insatisfecho" del siguiente modo: supervisión 32% (n=55), ambiente laboral 33.7% (n=58), prestaciones recibidas 26.7% (n=46), satisfacción intrínseca del trabajo 27.3% (n=47) y por último participación 27.9% (n=48). **Cuadro 14, Figura 5.**

Cuadro 14. Nivel de satisfacción laboral por factor en trabajadores de la UMF No.20.

SATISFACCION LABORAL			
FACTOR		n	%
SUPERVISION	INSATISFECHO	55	32
	INDIFERENTE	31	18
	SATISFECHO	86	50
AMBIENTE LABORAL	INSATISFECHO	58	33.7
	INDIFERENTE	29	16.9
	SATISFECHO	85	49.4
PRESTACIONES RECIBIDAS	INSATISFECHO	46	26.7
	INDIFERENTE	40	23.3
	SATISFECHO	86	50
SATISFACCIÓN INTRÍNSECA DEL TRABAJO	INSATISFECHO	47	27.3
	INDIFERENTE	44	25.6
	SATISFECHO	81	47.1
PARTICIPACIÓN	INSATISFECHO	48	27.9
	INDIFERENTE	59	34.3
	SATISFECHO	65	37.8

Fuente: Encuesta Satisfacción laboral en UMF 20. Noviembre 2014.

Fig.5 SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA UMF20 PERCIBIDA POR FACTOR .



A continuación se describen los resultados del análisis bivariado realizado entre los aspectos sociodemográficos y la satisfacción laboral.

Se encuentra significancia estadística para la satisfacción laboral en el factor supervisión en los aspectos edad y escolaridad con $p= 0.018$ y 0.015 respectivamente. Se distingue para la edad en el rango de 41 a 50 años mayor grado de satisfacción representada por el 57.4% ($n=27$), comparada con el resto del grupo.

Para el dominio de escolaridad el nivel satisfecho a nivel básico está representado por el 100% ($n=7$), mientras que el nivel superior refleja un mayor grado de insatisfacción 41.7% ($n=38$). **Cuadro 15.**

Cuadro 15. Aspectos sociodemográficos asociados a satisfacción en supervisión en trabajadores de la UMF No.20.

Asociación satisfacción laboral factor supervisión y aspectos sociodemográficos								
Aspectos sociodemográficos		Nivel de satisfacción						P
		Insatisfecho		Indiferente		Satisfecho		
		n	%	n	%	n	%	
Edad	De 20 a 30 años	6	16.2	14	37.8	17	45.9	0.018
	De 31 a 40 años	24	38.7	8	13	30	48.3	
	De 41 a 50 años	15	31.9	5	10.6	27	57.4	
	De 51 a 60 años	10	38.4	4	15.3	12	46.5	
Escolaridad	Nivel básico	0	0	0	0	7	100	0.015
	Nivel medio básico	18	24.3	15	20.2	41	55.4	
	Superior	37	40.6	16	17.6	38	41.7	

Fuente: Encuesta Satisfacción laboral en UMF 20. Noviembre 2014.

Se encuentra significancia estadística para la satisfacción laboral en el factor prestaciones recibidas en escolaridad con $p= 0.006$. Se percibe mayor grado de satisfacción en el nivel básico 100% ($n=7$), seguido por el nivel medio básico con 54% ($n=40$) y el nivel superior con satisfacción de 42.9% ($n=39$). **Cuadro 16.**

Cuadro 16. Aspectos sociodemograficos asociados a satisfacción en prestaciones recibidas en trabajadores de la UMF No.20.

Asociación satisfacción laboral factor prestaciones y aspectos sociodemográficas								
Aspectos sociodemográficas		Nivel de satisfacción						P
		Insatisfec ho		Indifere nte		Satisfec ho		
		n	%	n	%	n	%	
Escolaridad	Nivel básico	0	0	0	0	7	100	0.006
	Nivel medio básico	13	17.5	21	28.3	40	54	
	Superior	33	36.2	19	20.9	39	42.9	

Fuente: Encuesta Satisfacción laboral en UMF 20. Noviembre 2014.

El factor de participación mostró significancia estadística en relación a los siguientes aspectos sociodemográficos:

Para el sexo $p=0.025$; el sexo masculino presenta mayor grado de indiferencia 47.5% (n=29), seguidos de los dominios satisfecho con 31.1% (n=19) e insatisfecho con 21.3% (n=13). Mientras que para el sexo femenino los dominios se pueden clasificar en el siguiente orden: satisfecho 41.4% (n=46), insatisfecho 31.5% (n=35) e indiferente 27% (n=30).

Para el factor participación y el tiempo en pareja se observó significancia estadística $p=0.022$; con un mayor porcentaje de satisfacción para los trabajadores que tienen una relación de más de 20 años 60% (n=21), mientras que la insatisfacción predomina en los trabajadores con tiempo de pareja de 9 a 20 años 36.1% (n=13). La insatisfacción se presenta en mayor porcentaje en el grupo de 4 a 8 años de relación con la pareja 47.3% (n=18). **Cuadro 17.**

Cuadro 17. Aspectos sociodemograficos asociados a satisfacción en participación en trabajadores de la UMF No.20.

Asociación satisfacción laboral factor participación y aspectos sociodemográficas								
Aspectos sociodemográficas		Nivel de satisfacción						P
		Insatisfecho		Indiferente		Satisfecho		
		n	%	n	%	n	%	
Sexo	Masculino	13	21.3	29	47.5	19	31.1	0.025
	Femenino	35	31.5	30	27	46	41.4	
Escolaridad	Nivel básico	0	0	4	57.1	3	42.9	0.006
	Nivel medio básico	13	17.5	33	44.6	28	37.8	
	Superior	35	38.4	22	24.2	34	37.4	
Tiempo de pareja en años	De 1 a 3 años	20	31.7	25	39.7	18	28.5	0.022
	De 4 a 8 años	7	18.4	18	47.3	13	34.2	
	De 9 a 20 años	13	36.1	10	27.8	13	36.1	
	De 21 a 30 años	8	22.9	6	17.1	21	60	

Fuente: Encuesta Satisfacción laboral en UMF 20. Noviembre 2014.

Continuamos con el análisis bivariado para establecer la asociación entres los aspectos laborales y la satisfacción laboral.

El factor supervisión muestra significancia estadística para los aspectos: categoría $p= 0.013$ y área de trabajo $p0 0.007$. Con las siguientes características basados en el nivel de satisfacción; el personal administrativo percibe mayor satisfacción 62.2% (n=33), le siguen los clasificados como "otros" mantenimiento, intendencia, básicos, etc. Con 54.2% (n=13), personal de servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento 46.1% (n=6) y personal médico y paramédico 41.4% (34). La indiferencia predomina en la categoría de personal de servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento 38.6% (n=5) y la insatisfacción en la categoría de personal médico y paramédico con 45.1% (n=37).

El aspecto área de trabajo presenta mayor grado de satisfacción para el área de enfermería y curaciones con 76.4% (n=13), la indiferencia en el área de auxiliares de diagnóstico y tratamiento 35.7% (n=5), y la insatisfacción predomina en el área de consulta externa 45.2% (n=38).

Cuadro 18.

Cuadro 18. Aspectos laborales asociados a satisfacción en supervisión en trabajadores de la UMF No.20.

Asociación satisfacción laboral factor supervisión y características laborales								
		Nivel de satisfacción						P
		Insatisfecho		Indiferente		Satisfecho		
Aspectos laborales		n	%	n	%	n	%	P
Categoría	Personal Médico y Paramédico	37	45.1	11	13.4	34	41.4	
	Personal de Servicios Auxiliares de Diagnóstico y Tratamiento	2	15.4	5	38.4	6	46.1	
	Personal Administrativo	11	20.8	9	17	33	62.2	
	Otros	5	20.8	6	25	13	54.2	
Área de Trabajo	Consulta externa	38	45.2	15	17.8	31	37	0.007
	Enfermería, Curaciones, Ceye	3	17.6	1	6	13	76.4	
	Auxiliares de Diagnóstico y Tratamiento	2	14.3	5	35.7	7	50	
	Administrativa	6	19.3	4	13	21	67.7	
	Servicios de Intendencia y Conservación	6	23	6	23	14	54	

Fuente: Encuesta Satisfacción laboral en UMF 20. Noviembre 2014.

El análisis bivariado denota significancia estadística asociada a los aspectos de categoría y área de trabajo en el factor prestaciones recibidas con $p= 0.032$ y 0.009 respectivamente.

Se encontró mayor satisfacción en la categoría de personal de servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento 69.2% (n=32), indiferencia para la categoría de otros 29.1% (7) e insatisfacción para la categoría de personal médico y paramédico 39% (n= 32).

En el área de trabajo la satisfacción predomina auxiliares de diagnóstico y tratamiento 71.4% (n=10), indiferencia para los servicios de intendencia y conservación 30.7% (n=8) y l indiferencia para el área de consulta externa 40.4% (n=34). **Cuadro 19.**

Cuadro 19. Aspectos laborales asociados a satisfacción en prestaciones recibidas en trabajadores de la UMF No.20.

Asociación satisfacción laboral factor prestaciones y características laborales								
Aspectos laborales		Nivel de satisfacción						P
		Insatisfecho		Indiferente		Satisfecho		
		n	%	n	%	n	%	
Categoría	Personal Médico y Paramédico	32	39	18	22	32	39	0.032
	Personal de Servicios Auxiliares de Diagnóstico y Tratamiento	1	7.7	3	23.1	9	69.2	
	Personal Administrativo	9	17	12	22.7	32	60.3	
	Otros	4	16.6	7	29.1	13	54.1	
Área de Trabajo	Consulta externa	34	40.4	18	21.4	32	38	0.009
	Enfermería, Curaciones, Ceye	4	23.5	5	29.4	8	47	
	Auxiliares de Diagnóstico y Tratamiento	1	7.1	3	21.4	10	71.4	
	Administrativa	3	9.6	6	19.3	22	70.9	
	Servicios de Intendencia y Conservación	4	15.3	8	30.7	14	54	

Fuente: Encuesta Satisfacción laboral en UMF 20. Noviembre 2014.

Se estableció asociación entre la satisfacción intrínseca y el área de trabajo con significancia de 0.036, con satisfacción en enfermería y curaciones 70.6% (n=12), indiferencia para auxiliares de diagnóstico y tratamiento 42.8% (n=6) e insatisfacción en servicios de intendencia y conservación 38.4% (n=10). **Cuadro 20**

Cuadro 20. Aspectos laborales asociados a satisfacción intrínseca en trabajadores de la UMF No.20.

Asociación satisfacción laboral factor satisfacción intrínseca y características laborales								
Aspectos laborales		Nivel de satisfacción						P
		Insatisfecho		Indiferente		Satisfecho		
		n	%	n	%	n	%	
Área de Trabajo	Consulta externa	29	34.5	17	20.2	38	45.3	0.036
	Enfermería, Curaciones, Ceye	2	11.76	3	17.6	12	70.6	
	Auxiliares de Diagnóstico y Tratamiento	1	7.2	6	42.8	7	50	
	Administrativa	5	16.1	9	29	17	54.8	
	Servicios de Intendencia y Conservación	10	38.4	9	34.6	7	27	

Fuente: Encuesta Satisfacción laboral en UMF 20. Noviembre 2014.

Se estableció significancia estadística para el factor participación, la categoría y área de trabajo con significancia estadística de $p=0.000$ para ambos aspectos.

Para la categoría con mayor grado de satisfacción en personal administrativo 45.3% (n=24), indiferencia para personal de servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento 53.9% (n=7) e insatisfacción para el personal médico y paramédico 40.2% (n=33).

En el área de trabajo la satisfacción predomina en el área administrativa 51.6% (n=16), indiferencia en área de servicios de intendencia y conservación 65.4% (n=17) e insatisfacción en el área de consulta externa 42.8% (n=36). **Cuadro 21.**

Cuadro 21. Aspectos laborales asociados a participación en trabajadores de la UMF No.20.

Asociación satisfacción laboral factor participación y características laborales								
Aspectos laborales		Nivel de satisfacción						
		Insatisfecho		Indiferente		Satisfecho		
		n	%	n	%	n	%	
		P						
Categoría	Personal Médico y Paramédico	33	40.2	17	20.7	32	39	0.000
	Personal de Servicios Auxiliares de Diagnóstico y Tratamiento	1	7.7	7	53.9	5	38.4	
	Personal Administrativo	11	20.7	18	34	24	45.3	
	Otros	3	12.5	17	70.8	4	16.6	
Área de Trabajo	Consulta externa	36	42.8	18	21.4	30	35.7	0.000
	Enfermería, Curaciones, Ceye	4	23.5	5	29.4	8	47	
	Auxiliares de Diagnóstico y Tratamiento	1	7.1	7	50	6	42.9	
	Administrativa	3	9.7	12	38.7	16	51.6	
	Servicios de Intendencia y Conservación	4	15.4	17	65.4	5	19.2	

Fuente: Encuesta Satisfacción laboral en UMF 20. Noviembre 2014.

Se realizó análisis bivariado para encontrar la asociación entre la percepción de maltrato psicológico de pareja en las diferentes áreas, y la satisfacción laboral en los diferentes factores.

Se encontró significancia estadística al realizar la asociación de los factores en satisfacción laboral y la percepción de maltrato psicológico.

Factor supervisión y percepción de maltrato psicológico en el área sexual con $p=0.025$.

Factor satisfacción intrínseca y percepción de maltrato psicológico en el área de economía $p=0.020$.

Factor satisfacción intrínseca y percepción de maltrato psicológico en el área de aislamiento $p=0.023$.

Se exploró la satisfacción en el factor ambiente y la percepción de maltrato psicológico en el área verbal con $p=0.040$. **Cuadro 22.**

Cuadro 22. Asociación de percepción de maltrato psicológico por área y satisfacción laboral.

Asociación entre la percepción de maltrato psicológico por áreas y satisfacción laboral por factores								
Percepción de maltrato		Satisfacción Laboral						P
		Factor supervisión						
		Insatisfecho		Indiferente		Satisfecho		
		n	%	n	%	n	%	
Área sexual	Nivel bajo de maltrato	5	9.1	0	0	0	0	0.025
	Nivel medio de maltrato	11	20	6	19.4	16	18.5	
	Nivel alto de maltrato	39	70.9	25	80.6	70	81.4	
		Factor satisfacción intrínseca						P
		Insatisfecho		Indiferente		Satisfecho		
		n	%	n	%	n	%	
Área economía	Nivel bajo de maltrato	0	0	0	0	0	0	0.020
	Nivel medio de maltrato	13	27.7	11	25	8	9.9	
	Nivel alto de maltrato	34	72.3	33	75	73	90.1	

		Factor satisfacción intrínseca						P
		Insatisfecho		Indiferente		Satisfecho		
		n	%	n	%	n	%	
Área aislamiento	Nivel bajo de maltrato	3	6.4	0	0	1	1.2	0.023
	Nivel medio de maltrato	17	36.1	25	56.8	27	33.3	
	Nivel alto de maltrato	27	57.4	19	43.2	53	65.5	

Fuente: Encuesta Satisfacción laboral en UMF 20. Noviembre 2014.

Al realizar el análisis para los datos anteriores con Odds Ratio se encuentra:

Para el factor supervisión (satisfecho/insatisfecho) y maltrato psicológico área sexual (nivel alto/medio) significancia estadística con $p=0.008$ y índice de riesgo de 1.05, con intervalo de confianza al 95% de 0.36-2.98.

Para el factor satisfacción intrínseca (satisfecho/insatisfecho) y maltrato psicológico área economía en (nivel alto/medio) hay significancia estadística $p=0.008$, índice de riesgo de 3.48, con n intervalo de confianza al 95% de 1.32-9.2.

Para la satisfacción intrínseca (satisfecho/indiferente) y percepción de maltarto en el área de aislamiento nivel (alto/medio) se observo significacncia estadística de 0.012 con OR de 2.58 e intervalo de confianza al 95% 1.21-5.49. **Cuadro 23.**

Cuadro 23. Índice de riesgo asociación en ter el maltrato psicológico y satisfacción laboral.

ASOCIACIÓN MALTRATO PSICOLÓGICO DE PAREJA Y SATISFACCIÓN LABORAL					
		Factor de satisfacción			
Área de maltrato	Nivel de maltrato	Supervisión	p	OR	IC al 95%
	Alto/Medio		0.008	1.05	0.36-2.98
Sexual	Percepción satisfacción satisfecho/Insatisfecho				
Área de maltrato	Nivel de maltrato	Satisfacción intrínseca	p	OR	IC al 95%
	Alto/Medio		0.008	3.48	1.32-9.2
Economía	Percepción satisfacción satisfecho/Insatisfecho				
Área de maltrato	Nivel de maltrato	Satisfacción intrínseca	P	OR	IC al 95%
	Alto/Medio		0.012	2.58	1.21-5.49
Aislamiento	Percepción satisfacción satisfecho/Indiferente				

Fuente: Encuesta Satisfacción laboral en UMF 20. Noviembre 2014.

DISCUSIÓN

A través este estudio se demostró una asociación entre el maltrato psicológico alto y niveles altos de satisfacción sobre todo de tipo intrínseca (satisfacciones del trabajo por si mismo; oportunidades que ofrece el hacer aquello que gusta o en lo que se destaca) y la supervisión (forma en la que los supervisores juzgan la tarea, la supervisión recibida, la proximidad y frecuencia de supervisión, apoyo recibido por los superiores, relaciones personales con los superiores).

La satisfacción en el trabajo es importante en cualquier tipo de trabajo, no solo en términos del bienestar deseable de las personas donde quiera que trabajen, sino también en términos de productividad y calidad. Así en el caso de las instituciones públicas, la variable satisfacción reviste una singular importancia desde el ámbito de la calidad de la gestión de los grupos de trabajo que ellos forman al interior de su institución.²²

La modernización institucional hacia una cultura de la calidad es un instrumento indispensable para lograr la satisfacción del usuario externo e interno; favorecer el desempeño profesional, en las organizaciones médicas también debe servir a los intereses de los prestadores de servicios.²³

Estudios indican que la satisfacción y el clima de la organización se relacionan con la percepción de las relaciones interpersonales representado por la implicación de cohesión y apoyo.²²

Los motivos, incentivos y necesidades son las razones que dirigen el comportamiento hacia ciertas metas. La conducta individual se ve modulada por factores dentro de la organización como la tecnología, las políticas y normas informales. El liderazgo, las metas y recompensas pueden inducir el comportamiento y dirigirlo a un fin particular.²³

Villagómez (2003) en su estudio al realizar una encuesta a 85 médicos entre 1992 y 1998; que correspondieron a médicos familiares, destaco que la antigüedad promedio fue de 14 (DE= 4.8) a 17.2 (DE=5.1). y en términos de Satisfacción en capacitación se observo que la capacitación proporcionada por la empresa para realizar el trabajo mostro significancia **estadística con $p \leq 0.05$** .²³ Esta información la traspalamos a esta investigación haciendo notar que el área de participación el personal presento satisfacción en un 37.8%; por lo que se corrobora la importancia de la interacción entre capacitación-participación para los empleados.

Respecto a las correlaciones, las variables "Satisfacción laboral con la remuneración" y "Antigüedad en el departamento" poseen una correlación estadísticamente significativa negativa (-0,83), esto quiere decir que, a medida que los trabajadores tengan más años en el departamento, la satisfacción con la remuneración tenderá a disminuir.²³

Al contrario en nuestra investigación al realizar un análisis bivariado asociando satisfacción en prestaciones recibidas en 50%, resaltando que se tiene mayor satisfacción en la categoría de administrativa y servicios de intendencia y conservación; sin encontrar significancia estadística para la antigüedad.

Se ha establecido que existe una asociación significativa entre la edad y la antigüedad; en el sentido de que los empleados con mayor edad tienden a presentar mayor antigüedad; en relación a la edad cuando mayor es esta mayor la responsabilidad en cargos gerencias; las posiciones gerenciales son ocupadas por empleados con mayor formación académica; en este estudio se distingue para la edad significancia estadística de 0.018; para la satisfacción en el e rango de edad de 41-50 años con 57.4%.

En el estudio de Villagómez (2003); los factores que le ocasionaron insatisfacción o disgusto fueron la "Falta de insumos médicos y de personal" que incluyó las condiciones de trabajo, la dirección y las relaciones humanas, así como la competencia de su jefe inmediato superior. En cuanto a la insatisfacción esta estuvo representada por "Falta de apoyo y reconocimiento".²³

Nuestro análisis demostró que la escolaridad fue determinante para la satisfacción en supervisión ya que a nivel básico se tuvo una percepción de 100%, medio básico 55.4 mientras que para el superior 41.7 con $p=0.015$, y la categoría con menor satisfacción fue el personal médico y paramédico en 41.4% con significancia estadística de 0.013. la educación puede ser considerada como una inversión que influye en las oportunidades de éxito económico y social; contribuyen sobre los ingresos y producción.²⁴

En contexto de satisfacción; para Robbins (1999) el nivel de satisfacción en el trabajo es importante para las organizaciones al menos por cuatro razones: a) Existe una clara evidencia de que los empleados insatisfechos faltan al trabajo más frecuentemente y es más probable que renuncien, b) Es más probable que los trabajadores insatisfechos se involucren en comportamientos destructivos en su sitio de trabajo, 3) Se ha demostrado que los empleados satisfechos tienen mejor salud y viven más, de hecho diversos estudios han demostrado que la insatisfacción está asociada con

deterioros en la salud que van desde los dolores de cabeza hasta las enfermedades del corazón (Heslop y cols., 2002) y 4) La satisfacción en el trabajo se extrapola a la vida personal del empleado, ya que se ha evidenciado que la insatisfacción laboral está asociada con una actitud negativa en el hogar, y esto por supuesto incide a nivel social (Judge y Watanabe, 1993).²⁵

Teoría de los Eventos Situacionales propuesta por Quarstein, MacAfee y Glassman (1992) Como se evidencia, esta teoría asume que la satisfacción laboral es resultado de la valoración perceptual que el individuo hace de su situación dentro del contexto de su organización.²⁴

En lo que respecta al maltrato se destaca anticiparse a su presentación mediante **“la habilidad para percibir, valorar y expresar emociones con exactitud; la habilidad para acceder y/o generar sentimientos que faciliten el pensamiento; la habilidad para comprender emociones y el conocimiento emocional y la habilidad para regular las emociones promoviendo un crecimiento emocional e intelectual” (Mayer y Salovey, 1997).**

Diversos autores han referido que en las mujeres estudios superiores y de posgrado son menos frecuentes los actos de violencia, sin embargo la violencia también afecta a las mujeres que se encuentran inmersas en el ámbito laboral. En este estudio se demostró que para las áreas autoestima y verbal el mayor porcentaje de percepción de maltrato estuvo representado por el sexo femenino en 89.2%, y 92.8. Es importante establecer que la mujer es la que más reporta los casos de violencia; y obedece a los estereotipos sociales.²⁶

Respecto al maltrato; para la edad (Santiago 2010)para el maltrato estimo que las mujeres son más propensas a presentar maltrato en el rango de 25 a 35 años, el nivel educación es un factor protector. En nuestra investigación se encontró para este centro de trabajo que la edad de 20 a 30 años y 31 a 40 mostraron mayor percepción de maltrato con 91.9% y 87.1% respectivamente, y en escolaridad percepción de maltrato nivel alto a nivel superior con 93.4%; al menos en el área de autoestima, contrario a los que indican las estadísticas.²⁷

Esta tesis demostró que los problemas a nivel familiar en el área de maltrato están presentes con sus consecuentes repercusiones; sin embargo los trabajadores la solventan al tener una mayor pertenecía y

adaptación en el trabajo, aprovechando las actitudes que este genera; transformando su propia realidad.

Al justificar la relación del maltrato psicológico conyugal y la satisfacción laboral se pone de manifiesto que se han reconocido factores sociodemográficos, familiares y a nivel individual para la satisfacción laboral pero no se encuentran estudios que exploren suficientemente como tal esta interacción.

La posible explicación de la asociación encontrada en nuestra puede ser a través de dos conceptos el primero construcción de la realidad y un segundo la resiliencia.

Dentro de la construcción de la realidad Berger y Luckmann: donde se establece que la realidad se construye socialmente a partir de la dialéctica establecida precisamente entre esta realidad; que ya está construida y la que se está construyendo. Hablan de **una determinación "en alguna manera" de la realidad y del conocimiento "a través de" su pertenencia al contexto social específico; entendiendo como pertenencia al contexto "AQUÍ- AHORA";** Donland (1991) propone que el sujeto puede explotar diversos recursos y explorar potencialidades en otras áreas para así modificar su realidad; para disminuir los daños en presencia de maltrato por medio de: el olvidar, justificar, minimizar efectos o motivos de la agresión; logrando así **"Transformando la realidad social de su situación"** Bergman(1996).^{28,29.}

Así mismo la resiliencia desde la visión de Rutter 1993 estableciendo la **importancia de quien tiene la capacidad de "romper con el maltrato; logrando de ese modo establecer relaciones interpersonales satisfactorias"** y complementado por Manciaux 2003 destacando que los individuos tendrán la capacidad para **"proyectarse en el futuro" a pesar de haber vivido acontecimientos desestabilizadores.**³⁰

Estos dos conceptos invitan a identificar la importancia de la "ruptura de los estereotipos" de los que la sociedad había dotado inicialmente al individuo, traduciendo su interacción a nivel individual y ambiental.

Individuales (propios de la Autoestima)

- ✓ Habilidad para aceptarse

- ✓ Pensar bien de si
- ✓ Capacidad para hacer atribuciones externas de culpa
- ✓ Control interno
- ✓ Contar con recursos espirituales

Ambientales:

- ✓ Se ha postulado además que las emociones positivas son un recurso que favorece el desarrollo del proceso resiliente (lo positivo favorece el pensamiento creativo, desarrolla generosidad altruismo y posibilita de decisiones asertivas).
- ✓ Guías (CyruInik 1999): personas que dotaran al individuo de seguridad, que ayudan a desarrollar fortalezas y habilidades; proporcionándole una relación afectiva y solidaria.^{30,31.}

En conclusión se aprecio una asociación entre maltrato y satisfacción sin embargo faltaría ampliar la muestra, comparar con otros trabajadores no IMSS, u otras unidades, explorar mediante instrumentos cualitativos la relacion de pareja , el apoyo conyugal, los conflictos trabajo-familia entre otras variables que enriquecerían mas la presente investigación.

CONCLUSIONES

- ✓ En este estudio predominaron las siguientes características sociodemográficas en los participantes: media de edad de 39.2 ± 9.2 años, en el rango de los 31 a 40 años, sexo femenino con 64.5%, escolaridad de nivel superior con 52.9%, estado civil casado 55.8% con tiempo de convivencia en pareja de 1 a 3 años con 36.6%.
- ✓ Respecto al perfil laboral se tuvo una mayor participación del turno matutino con 61.6%; representados por el personal médico y paramédico en 47.7%, el 92.4% del total de los participantes cuenta con base en el instituto; con una antigüedad que de los 0 a 5 años en el 41.3% de los casos, el grueso desarrolla sus labores en el área de consulta externa 48.8%.
- ✓ En cuanto a la aplicación del cuestionario de maltrato psicológico y la percepción de este por áreas en los dominios alto, medio y bajo; se obtuvieron los siguientes datos:
 - Nivel Alto de Maltrato: Autoestima 88.4%; Verbal 91.3%; Aislamiento 57.6%; Abandono 76.7%; Reconocimiento 72.1%; Culpa 86%; Economía 81.4%; Celos-Infidelidad 89%, Sexual 77.9% y Perfil del Agresor 88.4%.
 - Nivel Medio de Maltrato: Autoestima 11.6%; Verbal 8.7%; Aislamiento 40.1%; Abandono 19.8%; Reconocimiento 14.5%; Culpa 9.9%; Economía 18.6%; Celos-Infidelidad 19%, Sexual 19.2%, Perfil del Agresor 11%.
 - En Nivel Bajo de Maltrato: Aislamiento 2.3%; Abandono 3.5%; Reconocimiento 13.4%; Culpa 4.1%; Sexual 2.9%, Perfil del Agresor 0.6%.
- ✓ La satisfacción laboral en los diferentes dominios para la unidad se distribuye de la siguiente forma:
 - **Se observa la percepción de "satisfecho" en los factores:** supervisión 50% (n=86), ambiente laboral 49.4% (n=85), mientras que para los factores prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca del trabajo y participación, los porcentajes se encuentran en 50% (n=86), 47.1% (n=81) y 37.8% (n=65) respectivamente.

- **La percepción de "indiferente" está representada** en los factores de la siguiente forma: supervisión 18% (n=31), ambiente laboral 16.9% (n=29), prestaciones recibidas 23.3% (n=40), satisfacción intrínseca del trabajo 25.6% (n=44) y participación, 34.3% (n=59).
- **Mientras que la percepción de "insatisfecho" del siguiente modo:** supervisión 32% (n=55), ambiente laboral 33.7% (n=58), prestaciones recibidas 26.7% (n=46), satisfacción intrínseca del trabajo 27.3% (n=47) y por último participación 27.9% (n=48).
- ✓ Al realizar análisis bivariado entre la percepción de maltrato psicológico de pareja y satisfacción laboral se demostró:
 - Percepción de maltrato en el dominio nivel alto en las áreas, sexual, economía, aislamiento y verbal asociados a la satisfacción en los factores supervisión, satisfacción intrínseca y ambiente laboral nivel satisfecho e indiferente.
 - Nivel de maltrato alto en área sexual con satisfacción en supervisión en 81.4%, $p=0.025$.
 - Nivel de maltrato alto en áreas economía y aislamiento para el factor satisfacción intrínseca satisfechos en 90.1% y 65.5% respectivamente con $p=0.020$ y $p=0.023$ respectivamente.
 - Área verbal con percepción de maltrato alto en ambiente laboral con indiferencia 100%, $p=0.040$.

RECOMENDACIONES

A nivel organizacional; basados en los nuevos estándares de calidad, y con el conocimiento del cambio acelerado al que se está enfrentando esta sociedad debe reconocerse la necesidad de realizar cambios que permitan la adaptación en tal transición.

Tomando en cuenta en primer plano que los individuos somos seres dinámicos que dependemos de la interrelación entre la cultura, valores, y normas sociales, así como las características que nos dotan de individualidad y como interactúan estos dos sistemas átraves de las diferentes instituciones.

Al reconocer la importancia de la presencia de satisfacción como generadora de actitudes positivas hacia el empleo, es importante continuar la investigación en esta línea ya que la satisfacción es uno de los retos y/o estrategias para mejorar la calidad de la atención en una institución tan importante como lo es el IMSS.

Se desprende la necesidad de un cambio en la perspectiva de género que implique la construcción de patrones de verdadera igualdad y respeto entre sexos, base para la comunicación donde la dignidad no requiera de un modelo.

Es importante valorar no sólo las especificidades personales de los empleados de una institución sino también la dinámica relacional en los diferentes sistemas implicados.

Impulsar continuar estudios en esta línea de investigación para la identificación del maltrato de forma oportuna; y proponer establecer iniciativas dirigidas a prevenir el maltrato psicológico.

Canalizar las influencias potenciales del trabajador a través de actitudes personales; por medio de la percepción, cognición y motivación.

Es importante continuar la investigación en esta línea ya que la satisfacción es uno de los retos y/o estrategias para mejorar la calidad de la atención en una institución tan importante como lo es el IMSS.

De este modo la orientación psicológica proporciona una visión general del deterioro que sufre el sujeto de su calidad de vida como producto de la violencia en la pareja, los que afecta en a las diversas esferas de la vida e impide o dificulta su adecuado desarrollo

BIBLIOGRAFIA

1. INEGI. Encuesta Nacional de ocupación y Empleo. Indicadores estratégicos.[Internet]. México; Mayo 2015. Disponible en: <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&c=25433&t=1>
2. Chiang M, Salazar M. 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.
3. Arriagada I. Los límites del uso del tiempo: dificultades para las políticas de conciliación familia y trabajo. Reunión de expertos "POLÍTICAS HACIA LAS FAMILIAS, PROTECCIÓN E INCLUSIÓN SOCIALES" CEPAL. 2005; disponible en: http://www.cepal.org/dds/noticias/paginas/2/21682/irma_arriagada_final.pdf
4. Salinas RJ, Espinoza SV. La definición de abuso psicológico en una muestra de jóvenes universitarios. Revista electrónica de psicología Iztacala.[Internet]. México; Enero 2014; 17(1) 58-83. Disponible en: WWW.revistas.unam.mx/index.php/repj.
5. INEGI. Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (2011). Panorama de violencia contra las mujeres en el Distrito Federal : ENDIREH 2011. [Internet]México.Disponible en: http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos//prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/estudios/sociodemografico/mujeresrural/2011/df/702825056421.pdf
6. Blázquez AM, Moreno MJ. Revisión teórica del maltrato psicológico en la violencia conyugal. Psicología y Salud 2010; 20 (1):65-75.
7. Corsi J, Violencia Familiar: una mirada interdisciplinaria sobre un grave problema social. 1ª ed. 7ª reimpresión. Buenos Aires: Paidós; 2008.
8. INEGI. Violencia intrafamiliar. Encuesta 1999. Documento metodológico y resultados [Internet] Mexico; 1999. Disponible en: http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos//prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/encuestas/especiales/vio_intra/VIE99DMRI.pdf
9. Rojas CK. Elaboración de un instrumento para la medición de maltrato psicológico que la mujer recibe de su pareja. Segundo coloquio "Las

- familias mexicanas en la actualidad” Instituto de Terapia Familiar Cencalli 2013; 135-141.
10. Blázquez AM, Moreno MJ. El maltrato psicológico en la pareja. ResearchGate. [Internet]. España: 2015. Disponible en: http://www.researchgate.net/profile/Juan_Mansa2/publication/255644883_El_maltrato_psicologico_en_la_pareja/links/0a85e535828bab8bc1000000.pdf.
 11. Paz RP, Labrador FJ. Efectos psicopatológicos del maltrato doméstico. Avances en Psicología Latinoamericana, 2004; 22: 105-116.
 12. Blázquez AM, Moreno MJ. La competencia emocional como recurso inhibitorio para la perpetración del maltrato psicológico en la pareja. Salud Ment [Internet]. 2012; 35(4): 287-296. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-33252012000400004&lng=es.
 13. Instituto Nacional de Estadística y Geografía (México). Mujeres y hombres en México 2014 [Internet] Disponible en: http://www.inmujeres.gob.mx/inmujeres/images/frontpage/redes_sociales/myh_2014.pdf
 14. Laca AF, Mejía CJ. Propuesta de un modelo para evaluar el bienestar laboral como componente de la salud mental. Psicología y salud; 2006; 16(1) 87-92.
 15. Consejo de redacción. Familia y Trabajo. Revista de Fomento Social [Internet]. 2002; 57: 11-24. Disponible en: www.revistadefomentosocial.es/index.php/todos-los.../225/.../download
 16. Beltran AC, González BR. Factores de riesgo psicosocial laborales, apoyo social y síndrome de burnout en médicos de familia en tres instituciones públicas de salud de Guadalajara (México). Salud Uninorte. 2013; 29 (3): 487-500.
 17. Heinz W, Harold K. Administración Una perspectiva global. 10ª Ed. México: McGraw-Hill; 1994.
 18. Cantera LF. Evaluación de la satisfacción laboral: métodos directos e indirectos. Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo. NTP212. [Internet]. España. Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/201a300/ntp_212.pdf

19. Chiang VM, Ojeda HJ. Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. Revista de contaduría y administración. 2013; 58(2): 39-60.
20. Cooper C, Davidson M. Fuentes de estrés en el trabajo y su relación con ambientes no laborales. Los factores psicosociales y salud de los trabajadores. Universidad de Manchester. [Internet]. Disponible en: http://whqlibdoc.who.int/publications/1988/9243561022_spa_Part3-4.pdf
21. Galindo MJ, Puente PAI. La satisfacción del empleado en organizaciones de servicios públicos federales: caso de estudio CFE en nuevo león. Innovaciones de negocios. México 2013; 10(20): 175-195.
22. Salgado J, Remeseiro C. Clima organizacional y satisfacción laboral en una PYME. Psicothema. 1996; 8(2): 329-335.
23. Villagómez AM, Hernández CE. Satisfacción laboral en médicos a seis años de distancia. Revista Médica IMSS. 2003; 41 (5): 399-405.
24. García MM. Efectos de la educación sobre los determinantes de la satisfacción laboral en España. Un análisis de los beneficios monetarios y no monetarios en el mercado de trabajo mediante de modelos logit ordenados. Tesis Doctoral. Universidad de Valencia. Departamento de economía aplicada. 2004. [Internet]. Disponible en: mobiroderic.uv.es
25. Di Nardo Y. Satisfacción laboral, comunicación interna, sexo, edad, nivel educativo, antigüedad y nivel de cargo: un análisis de ruta. Proyecto de investigación. Universidad Católica Andres Bello. 2005. [Internet]. Disponible en: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ5056.pdf>
26. Rocha ST, Díaz LR. **Cultura de género: La brecha ideológica entre hombres y mujeres.** Anales de psicología (UNAM) 2005; 21(1): 42-49.
27. Galbán GH, Fernandez JT. Género y maltrato: violencia de pareja en los jóvenes de Baja California. Estudios fronterizos, nueva época. 2010; 11(22): 97-128.
28. Berger P, Luckmann T. La construcción social de la realidad. Amorrortueditores. 18ª ed. Argentina; 2003.
29. Navarro Góngora José, Preira Miragaia José, Parejas en situaciones especiales. 1ª ed. España. Paidós Ibérica. 2000.
30. Zalapa LE, García Y. Resiliencia en mujeres morelianas separadas por violencia conyugal. Rev. Psicol. Perú. 2012; 14 (2): 164-177).

31. García M, Mateu R. La resiliencia y las víctimas de desastres. Cuadernos de crisis. Perú. [Internet]. Disponible en: http://www.cuadernosdecrisis.com/docs/2013/numero12vol1_2013.pdf.

ANEXOS



**INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
UNIDAD DE EDUCACIÓN, INVESTIGACIÓN
Y POLÍTICAS DE SALUD
COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN EN SALUD
CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

(autoridades)

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPACIÓN EN PROTOCOLOS DE INVESTIGACIÓN

Nombre del estudio:	"Frecuencia de factores asociados a tabaquismo en trabajadores IMSS en la UMF No. 20"
Patrocinador externo (si aplica):	No aplica
33666Lugar y fecha:	México D.F Del. 1 Norte IMSS UMF 20 Vallejo
Número de registro:	
Justificación y objetivo del estudio:	<input checked="" type="checkbox"/> Se ha decidido realizar este trabajo de investigación porque es necesario y de utilidad al Instituto Mexicano del Seguro Social como principal fuente de atención médica y seguridad social del país, prestadora de servicios en su totalidad; para establecer la frecuencia de percepción de maltrato psicológico de pareja y satisfacción laboral, determinando factores sociodemográficos y laborales, así como áreas psicológicas afectadas, con el objetivo de conocer la asociación entre la percepción de maltrato psicológico de pareja y la satisfacción laboral, en trabajadores IMSS en la UMF No. 20.
Procedimientos:	Captura y análisis de encuestas
Posibles riesgos y molestias:	Ninguno
Posibles beneficios que recibirá al participar en el estudio:	Nuevos conocimientos acerca la frecuencia en satisfacción laboral y maltrato psicológico de pareja en trabajadores de la UMF 20. Así como su asociación.
Información sobre resultados y alternativas de tratamiento:	Se darán a conocer los resultados al Instituto para que en base a estos se adopten medidas de capacitación y/o mejoramiento en el ambiente laboral, y a quien lo solicite ayuda psicológica.
Participación o retiro:	Se excluirán del estudio encuestas que no cumplan con criterios de inclusión.
Privacidad y confidencialidad:	Solamente se utilizarán los datos para fines de docencia y educación, sin dar a conocer nombres de los trabajadores de la unidad de medicina Familiar 20.
En caso de colección de material biológico (si aplica): No aplica	
<input type="checkbox"/>	No autoriza que se tome la muestra.
<input type="checkbox"/>	Si autorizo que se tome la muestra solo para este estudio.
<input type="checkbox"/>	Si autorizo que se tome la muestra para este estudio y estudios futuros.
Disponibilidad de tratamiento médico en derechohabientes (si aplica):	No aplica
En caso de dudas o aclaraciones relacionadas con el estudio podrá dirigirse a:	Dra. María Del Carmen Aguirre García
Investigador Responsable:	Dra. María del Carmen Aguirre García Prof. Titular de la especialidad de medicina familiar UMF No. 20 matrícula 10859357
Colaboradores:	Dra. Roxana Galindo Rodríguez , Residente de medicina familiar, matrícula 98350543

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 4º 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

Testigo 1

Nombre, dirección, relación y firma

Nombre y firma de quien obtiene el consentimiento

Testigo

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
UNIDAD DE MEDICINA FAMILIAR No. 20
Cuestionarios CSL Y EMS**

A. DATOS GENERALES (FICHA DE IDENTIFICACION)

FECHA :

EDAD:

CATEGORIA:

ANTIGÜEDAD:

AÑOS	QUINCENAS	DIAS
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

SEXO:

<input type="text"/>	<input type="text"/>
MASCULINO	FEMENINO

ÁREA EN LA QUE TRABAJA:

ESCOLARIDAD:

<input type="text"/>					
PRIMARIA	SECUNDARIA	BACHILLERATO	TECNICO	LICENCIATURA	POSGRADO

TURNO EN EL QUE TRABAJA:

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
MATUTINO	VESPERTINO	NOCTURNO	J. ACUMULADA

CONTRATO:

<input type="text"/>	<input type="text"/>
EVENTUAL	BASE

TIPO DE CONTRATACIÓN :

<input type="text"/>	<input type="text"/>
CONFIANZA	SINDICALIZADO

ESTADO CIVIL ACTUAL:

| |

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
SOLTERO CON PAREJA	CASADO	UNIÓN LIBRE

TIEMPO DE VIVIR EN PAREJA:

Cuestionario CSL

Lea cuidadosamente cada uno de los enunciados y a continuación marque con una (x) la opción que más se acerque a su sentir; respecto a su entorno laboral (cuenta con siete opciones).

1	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo	Insatisfecho					Satisfecho
		1.Muy	2.Bastante	3. Algo	4. Indiferente	5.Algo	6.Bastante 7.Muy
2	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca	Insatisfecho					Satisfecho
		1.Muy	2.Bastante	3. Algo	4. Indiferente	5.Algo	6.Bastante 7.Muy
3	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer cosas que le gustan	Insatisfecho					Satisfecho
		1.Muy	2.Bastante	3. Algo	4. Indiferente	5.Algo	6.Bastante 7.Muy
4	El salario que usted recibe por su trabajo	Insatisfecho					Satisfecho
		1.Muy	2.Bastante	3. Algo	4. Indiferente	5.Algo	6.Bastante 7.Muy
5	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar	Insatisfecho					Satisfecho
		1.Muy	2.Bastante	3. Algo	4. Indiferente	5.Algo	6.Bastante 7.Muy
6	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo	Insatisfecho					Satisfecho
		1.Muy	2.Bastante	3. Algo	4. Indiferente	5.Algo	6.Bastante 7.Muy
7	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo	Insatisfecho					Satisfecho
		1.Muy	2.Bastante	3. Algo	4. Indiferente	5.Algo	6.Bastante 7.Muy
8	La iluminación de su lugar de trabajo	Insatisfecho					Satisfecho
		1.Muy	2.Bastante	3. Algo	4. Indiferente	5.Algo	6.Bastante 7.Muy
9	La ventilación de su lugar de trabajo	Insatisfecho					Satisfecho
		1.Muy	2.Bastante	3. Algo	4. Indiferente	5.Algo	6.Bastante 7.Muy
10	La temperatura de su local de trabajo	Insatisfecho					Satisfecho
		1.Muy	2.Bastante	3. Algo	4. Indiferente	5.Algo	6.Bastante 7.Muy
11	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa	Insatisfecho					Satisfecho
		1.Muy	2.Bastante	3. Algo	4. Indiferente	5.Algo	6.Bastante 7.Muy

12	Las oportunidades de promoción que tiene	Insatisfecho					Satisfecho
		1.Muy	2.Bastante	3. Algo	4. Indiferente	5.Algo	6.Bastante 7.Muy
13	Las relaciones personales con sus superiores	Insatisfecho					Satisfecho
		1.Muy	2.Bastante	3. Algo	4. Indiferente	5.Algo	6.Bastante 7.Muy
14	La supervisión que ejercen sobre usted	Insatisfecho					Satisfecho
		1.Muy	2.Bastante	3. Algo	4. Indiferente	5.Algo	6.Bastante 7.Muy
15	La proximidad y frecuencia con que es supervisado	Insatisfecho					Satisfecho
		1.Muy	2.Bastante	3. Algo	4. Indiferente	5.Algo	6.Bastante 7.Muy
16	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea	Insatisfecho					Satisfecho
		1.Muy	2.Bastante	3. Algo	4. Indiferente	5.Algo	6.Bastante 7.Muy
17	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa	Insatisfecho					Satisfecho
		1.Muy	2.Bastante	3. Algo	4. Indiferente	5.Algo	6.Bastante 7.Muy
18	El apoyo que recibe de sus superiores	Insatisfecho					Satisfecho
		1.Muy	2.Bastante	3. Algo	4. Indiferente	5.Algo	6.Bastante 7.Muy
19	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo	Insatisfecho					Satisfecho
		1.Muy	2.Bastante	3. Algo	4. Indiferente	5.Algo	6.Bastante 7.Muy
20	Su participación en las decisiones de su departamento o sección	Insatisfecho					Satisfecho
		1.Muy	2.Bastante	3. Algo	4. Indiferente	5.Algo	6.Bastante 7.Muy
21	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa	Insatisfecho					Satisfecho
		1.Muy	2.Bastante	3. Algo	4. Indiferente	5.Algo	6.Bastante 7.Muy
22	El grado en que su empresa cumple el convenio de las disposiciones y leyes laborales	Insatisfecho					Satisfecho
		1.Muy	2.Bastante	3. Algo	4. Indiferente	5.Algo	6.Bastante 7.Muy
23	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales	Insatisfecho					Satisfecho
		1.Muy	2.Bastante	3. Algo	4. Indiferente	5.Algo	6.Bastante 7.Muy

Cuestionario MPS

Instrucciones: lea cuidadosamente cada una de las afirmaciones que se le presentan y a continuación ponga una X en el paréntesis según la opción que mejor refleje su caso particular.

Cuestionario EMP		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA
3	Mi pareja solo con extraños es amable, cortés y cálido	()	()	()	()
4	Mi pareja se queja de que no alcanza el dinero que me da	()	()	()	()
5	Me hace bromas que me hacen sentir mal	()	()	()	()
6	Mi pareja es egoísta	()	()	()	()
7	Mi pareja me permite tener amistades	()	()	()	()
8	Mi pareja me critica negativamente	()	()	()	()
11	Mi pareja hace cosas que me hacen sentir mal	()	()	()	()
14	Mi pareja administra el dinero sin tomarme en cuenta	()	()	()	()
16	Cuando mi pareja le ocurre algo desagradable me culpa	()	()	()	()
17	Mi pareja cumple con sus obligaciones económicas	()	()	()	()
19	Se compara y compete conmigo de manera que me hace sentir mal	()	()	()	()
20	Me hace escándalos en lugares públicos	()	()	()	()
24	Me ridiculiza con los demás	()	()	()	()
25	Me culpa de los problemas de nuestros hijos	()	()	()	()
28	Haga lo que haga, aunque sea bueno y grandioso es poco para él o ella	()	()	()	()
29	A mi pareja le agrada que mi familia nos visite	()	()	()	()
30	Utiliza a nuestros hijos para lograr sus propósitos	()	()	()	()
31	Mi pareja me permite cumplir con mis compromisos	()	()	()	()
32	Le disgusta acompañarme a cuestiones que nos competen a ambos	()	()	()	()
33	Demuestra interés por otr@	()	()	()	()
34	Es impredecible, no se sabe cómo reaccionará	()	()	()	()

35	Mi pareja reconoce mis éxitos académicos	()	()	()	()
36	Mi pareja me pide hacer cosas que me incomodan	()	()	()	()
37	Cuando necesito a mi pareja está presente	()	()	()	()
38	Mi pareja me insulta	()	()	()	()
39	Mi pareja es cariños@ conmigo	()	()	()	()
44	Mi pareja obstaculiza que yo participe en actividades recreativas	()	()	()	()
45	Mi pareja dice que yo lo engaño con otr@	()	()	()	()
47	Mi pareja me ignora	()	()	()	()
51	Mi pareja me hace sentir menos que él o ella.	()	()	()	()
52	Mi pareja me chantajea con su dinero	()	()	()	()
53	Mi pareja me desanima a asistir a alguna cita	()	()	()	()
56	Mi pareja dedica demasiado tiempo a sus cosas personales	()	()	()	()
57	Mi pareja me da dinero para comprar mis cosas personales	()	()	()	()
59	Mi pareja me ridiculiza cuando estamos solos	()	()	()	()
61	Mi pareja reconoce mis éxitos laborales	()	()	()	()
62	Me dice tont@ o estúpido@	()	()	()	()
66	Dice que otro me mal aconsejan	()	()	()	()
67	Utiliza su dinero para tener control de mi	()	()	()	()
69	Mi pareja habla mal de mi madre	()	()	()	()
71	Mi pareja reconoce mis atenciones hacia él o ella	()	()	()	()
72	A mi pareja le soy indiferente	()	()	()	()
79	A él o ella le gusta divertirse en familia	()	()	()	()
80	Él o ella se muestra frío conmigo	()	()	()	()
81	Mi pareja comparte las tareas del hogar	()	()	()	()
83	Mi pareja se burla de mí	()	()	()	()
84	Mi pareja me hace sentir abandonad@	()	()	()	()
85	Halaga mi forma de hacer tareas del hogar	()	()	()	()
87	Recibo calumnias de mi pareja	()	()	()	()
89	Me culpa del mal funcionamiento del hogar	()	()	()	()
90	Mi pareja me hace sentir poca cosa	()	()	()	()
91	Mi pareja me reconoce como padre o madre responsable	()	()	()	()
92	Mi pareja habla mal de mis hermanos o familiares	()	()	()	()

93	Mi pareja es inestable emocionalmente	()	()	()	()
94	Mi pareja me humilla frente a otros	()	()	()	()
95	Mi pareja me hace sentir sin valor	()	()	()	()
96	L@ siento cercan@ a mí	()	()	()	()
98	Mi pareja es consciente al tener relaciones sexuales	()	()	()	()
100	Él o ella reconoce mis logros	()	()	()	()
102	Mi vida está manipulada por sus deseos	()	()	()	()
103	Soy físicamente atractiv@ para mi pareja	()	()	()	()
105	Mi pareja acostumbra mentirme	()	()	()	()
107	Mi pareja dice que soy culpable de los que les suceda a nuestros hijos	()	()	()	()
108	Solo quiere que este encerrad@ en la casa	()	()	()	()
112	Me deja visitar a otros familiares	()	()	()	()
114	Sus celos me impiden ir a donde yo quiera	()	()	()	()
115	Mi pareja me grita sin motivos	()	()	()	()
116	Mi pareja reconoce mis lados positivos	()	()	()	()
117	Mi pareja me desprecia	()	()	()	()
118	Mi pareja degrada o devalúa todo lo que digo	()	()	()	()
119	Mi pareja prefiere que no salga de casa	()	()	()	()
121	Mi pareja me hace sentir culpable	()	()	()	()
125	Mi pareja contradice lo que digo o hago solo para molestarte	()	()	()	()
127	Mi pareja dice cosas para fastidiarme	()	()	()	()
128	Mi pareja toma en cuenta mis necesidades sexuales	()	()	()	()
129	Mi pareja me avergüenza en público	()	()	()	()
130	Mi pareja degrada o devalúa todo lo que hago	()	()	()	()
131	Mi pareja se preocupa por mi persona	()	()	()	()
133	Mi pareja me deja visitar a mis amig@s	()	()	()	()
134	Mi pareja me hace sentir como su "objeto"	()	()	()	()
136	Mi pareja me deja divertirme	()	()	()	()
137	Mi pareja es sarcástic@ al dirigirse a mí	()	()	()	()
139	Mi pareja parece ausente, solo piensa en lo suyo	()	()	()	()
140	Mi pareja me rechaza	()	()	()	()
142	Mi pareja dice que administro bien el dinero	()	()	()	()
145	Si ocurre algún suceso desagradable mi pareja me hace sentir culpable	()	()	()	()
146	Mi pareja me hace sentir como si	()	()	()	()
147	Mi pareja comparte diversiones o	()	()	()	()

pasatiempos conmigo					
148	Cuando no tenemos dinero mi pareja me tranquiliza	()	()	()	()
150	Mi pareja se enoja se enoja si me ve con alguien que le disgusta	()	()	()	()
151	Mi pareja dice maldiciones en contra de mí	()	()	()	()
152	A mi pareja le gusta divertirse con mi familia	()	()	()	()
153	Mi pareja hace que me sienta como lo peor	()	()	()	()
154	Mi pareja comparte sus decisiones conmigo	()	()	()	()
155	Mi pareja se enoja si cumplo con mis compromisos	()	()	()	()
156	Desprecia mi arreglo personal	()	()	()	()
157	Comparte con alegría mis premios	()	()	()	()
158	Mi pareja me hace sentir deseado	()	()	()	()
160	Mi pareja me hace llorar con sus palabras	()	()	()	()
162	Mi pareja es sexualmente complaciente conmigo	()	()	()	()
164	Mi pareja desea que yo tenga oportunidades de contacto social	()	()	()	()
166	Mi pareja administra sus bienes sin tomarme en cuenta	()	()	()	()
167	Mi pareja solo hace críticas negativas sobre mi persona	()	()	()	()
168	Mi pareja comparte sus experiencias diarias conmigo	()	()	()	()
169	Recibo amenazas de su parte	()	()	()	()
170	Mi pareja comprende mis sentimientos	()	()	()	()
171	A mi pareja le importa lo que me suceda	()	()	()	()
173	A mi pareja le molesta que yo gaste mi propio dinero	()	()	()	()
175	Mi pareja me dice que le gustan otras	()	()	()	()
177	Soy sexualmente atractivo para mi pareja	()	()	()	()
178	Mi pareja respeta mi cuerpo	()	()	()	()

GRACIAS