

48
24
11226



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE MEDICINA
DIVISION DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
CLINICA DE MEDICINA FAMILIAR "MARINA NACIONAL"
I S. S. T. E.



FACTORES QUE MOTIVAN LOS CAMBIOS DE ACTITUD EN EL PERSONAL MEDICO.

TESIS DE POSTGRADO

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
ESPECIALISTA EN MEDICINA FAMILIAR
P R E S E N T A N:
DRA. LETICIA MORALES GARCIA
DRA. MARIA CARMEN GARCIA GARCIA

Director de Tesis :
DR. FRANCISCO JOSE LIZCANO ESPERON



México, D. F.

1990.

FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



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 está 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.

I N D I C E

TITULO.....	1
OBJETIVO.....	2
ANTECEDENTES.....	4
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	8
HIPOTESIS.....	9
MATERIAL Y METODO.....	10
ANEXO I.....	14
ANEXO II.....	16
RESULTADOS.....	18
CUADROS.....	21
GRAFICAS.....	26
ANALISIS DE RESULTADOS.....	30
CONCLUSIONES.....	32
SUGERENCIAS.....	33
BIBLIOGRAFIA.....	34

TITULO

**FACTORES QUE MOTIVAN LOS CAMBIOS
DE ACTITUD EN EL PERSONAL MEDICO**

OBJETIVO

Identificar los factores motivacionales que influyen en el desempeño del trabajo médico, así como determinar si existen consecuencias en los medios laboral, familiar y en las relaciones interpersonales.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Determinar si los Factores Motivacionales influyen positiva o negativamente en el ambiente de trabajo.

- Determinar si el ambiente físico del local y la disponibilidad de equipo adecuado es o no satisfactorio para realizar el trabajo.

- Determinar si las Normas administrativas influyen positiva o negativamente en el desempeño de sus labores.

- Determinar si la Relación Médico-Paciente es o no satisfactoria.

ANTECEDENTES

Aunque la mayoría de los estudios de motivación en el -- trabajo han examinado el nivel de satisfacción de las indus--- trias, recientemente se han realizado algunos estudios en el - personal médico y paramédico. La presuposición general de -- ello es que a mayor satisfacción mayor productividad. Los in-- vestigadores han puesto un énfasis humanístico en la investiga-- ción de la motivación para tratar de satisfacer las necesida-- des de los empleados dentro de su ambiente ocupacional (1).

El fenómeno de la motivación puede presentarse con un en foque sistemático, como un modelo de insumo producto conside-- rando a las entradas del sistema:

- La percepción
- Los valores
- Los motivos

La percepción se considera a la captación de información por el individuo y el registro de ella a través de su vida.

Los valores son las consideraciones del individuo, o gru po social, ante una norma general de lo bueno y lo malo, valio-- so o despreciable, satisfactorio o insatisfactorio, correcto o incorrecto, adecuado o inadecuado etc.

Los motivos son las metas que en determinado momento de la vida se identifican y desean alcanzarse.

Los tres elementos mencionados (percepciones, valores y motivos) entran al sistema y sufren un proceso en el cual in-- teractúan de manera desconocida para dar lugar en la salida a-- un producto conocido como estado motivacional, que causa en el

individuo un estado de insatisfacción psicológica que los lleva a desarrollar actividades con determinada magnitud o intensidad. De lo anterior se concluye que todos los individuos son susceptibles de presentar un estado motivacional (2,3).

Los estudios realizados para investigar la satisfacción en el trabajo, varían desde cuestionarios simples hasta encuestas muy elaboradas. Herzberg realizó su investigación por medio de entrevistas a los empleados averiguando acerca de sucesos pasados vividos en su trabajo, los cuales los hicieron sentir excepcionalmente bien o mal. El mérito de Herzberg radica en explorar las vivencias de los trabajadores, las posibles causas de satisfacción o insatisfacción en el trabajo -Factores Motivacionales e Higiénicos-, actitudes que éstas provocaron y las consecuencias para el área afectiva de la persona y el desempeño de su trabajo.

Las investigaciones de Herzberg pretenden encontrar una explicación de la motivación en términos de dos tipos de factores. En un grupo de necesidades se encuentran aspectos políticos y administrativos de la compañía, supervisión, revisiones de trabajo, relaciones interpersonales, sueldo, status, seguridad en el trabajo y vida profesional, entre otras cosas; encontrando que estos aspectos son sólo insatisfactores y no motivadores, en otras palabras, si existen en nuestro ambiente de trabajo en grandes cantidades y calidad no producen insatisfacción, pero su existencia no motiva en el grado de producir satisfacción, denominándose a estos Factores Higiénicos o de Mantenimiento.

En el segundo grupo, Herzberg incluye ciertos "satisfactores" todos ellos relacionados con el contenido de trabajo. En este grupo se incluyen factores de logro, reconocimiento, trabajo desafiante, progreso y crecimiento en el trabajo; su existencia produce sentimientos de satisfacción o de no satisfacción.

Estos fueron denominados Factores Motivacionales.

Se ha especificado, que la motivación no resulta muy efectiva si están ausentes los factores higiénicos. El segundo grupo, o factores de contenido de trabajo, resultan ser los motivos reales debido a que tienen el potencial de producir el sentimiento de satisfacción (1.3).

Paula L. Stamps y otros autores realizaron un estudio para medir el nivel de satisfacción en el trabajo en personal médico y paramédico, por medio de una escala que mide la importancia de algunos aspectos de trabajo (autonomía, status, remuneración, etc.) midiendo sólo seis de estos aspectos en 46 personas (médicos, enfermeras, personal de apoyo), distribuidas en ocho categorías. Encontraron que para las enfermeras que trabajan en la atención ambulatoria del paciente era muy importante realizar bien sus tareas cotidianas, para los médicos resultó muy importante el status en el trabajo y el prestigio, siendo las tareas cotidianas las menos importantes para este grupo. Para el grupo de apoyo resultó ser importante la remuneración económica. Para los tres grupos lo más importante fue tener autonomía para tomar decisiones e iniciativa. Este estudio tiene el inconveniente de limitar la respuesta del entrevistado al estar de acuerdo o desacuerdo y no nos informa cómo influyen estos factores en el desempeño del trabajo mismo (4,5).

En otros estudios realizados en hospitales de enseñanza para médicos internistas, subsidiado por el estado, se investigó los factores de satisfacción tanto en médicos, como en pacientes y personal de apoyo. En dicho estudio se tomaron en cuenta 21 posibles factores motivacionales, encontrándose que principalmente el ambiente del local influyó en forma determinante tanto en médicos como en pacientes. El volumen de pacientes per se, no fue un factor importante para proveer satisfacción en el facultativo, sin embargo, en cuanto al tiempo otorgado al paciente

durante su atención, los médicos manifestaron mayor satisfacción al utilizar menos tiempo, pero los pacientes demandaron mayor tiempo en la relación cara a cara. Por último el factor-económico tuvo un importante nivel de satisfacción en dichos grupos estudiados. Se concluyó que los factores que proveen mayor satisfacción son: el ambiente confortable, menor número de pacientes, menor tiempo asignado para cada paciente y buena remuneración económica (6,7).

Carol S. Weisman y cols. realizaron un estudio de satisfacción en el trabajo, con enfermeras en clínicas de Planificación Familiar. La idea general es que cuando existe un mayor nivel de organización también existe un mayor nivel de satisfacción del grupo de trabajo y de los pacientes. Para llevar a cabo este estudio utilizaron un cuestionario de 15 reactivos que miden diferentes aspectos de la satisfacción laboral, como la disponibilidad de recursos, el equipo de trabajo, la autonomía, los procedimientos y reglas de administración, el prestigio del status, entre otras. Las respuestas se clasificaban en una escala de 5 puntos que iba desde lo muy satisfecho hasta lo insatisfecho. Utilizaron otro cuestionario para medir la satisfacción de los pacientes e hicieron seguimiento vía telefónica para saber cuántos pacientes continuaron con los tratamientos dados. Encontró que cuando el personal sentía que había conflictos en su relación existía menor satisfacción en el trabajo y sugiere laborar con equipo de trabajo más maduro (8).

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Durante el tiempo en que hemos desempeñado labores en -- los diferentes servicios asignados, nos percatamos que las actividades de los Médicos en cuanto a su trabajo, es irregular en aspectos como relación médico-paciente, además de ausentismo, y en últimas fechas, cambios de lugar de trabajo, renun--cias, así como permisos laborales.

Teniendo en cuenta que nuestra Clínica es una Unidad se--de de la Residencia de Medicina Familiar, esperábamos más entu--siasmo por parte del personal médico de base que en su mayoría son Médicos Familiares egresados recientemente de la especiali--dad.

Debido a que este problema se detecta en la Unidad de Me--dicina Familiar Marina Nacional, ISSSTE, es necesario el estu--dio de los Médicos que laboran en otras sedes de Medicina Fami--liar en el D. F. con el fin de identificar los factores motiva--cionales y su influencia en el desempeño profesional, ya que --no hay referencias previas en nuestro medio.

HIPOTESIS

HIPOTESIS DE CERTEZA (H₁):

Los factores motivacionales que se encuentran en estas -
clínicas, influyen negativamente en las actitudes del médico -
hacia su trabajo.

HIPOTESIS DE NULIDAD (H₀):

Los factores motivacionales que se encuentran en estas -
clínicas, influyen positivamente en las actitudes del médico -
hacia su trabajo.

MATERIAL Y METODO

UNIVERSO DE TRABAJO

El estudio se realizará con los Médicos que laboran en las cuatro clínicas sedes de Medicina Familiar del ISSSTE del D. F. en el lapso comprendido de Noviembre/1989 a Enero/1990.

CRITERIOS DE INCLUSION

Médicos Familiares y No Familiares adscritos a las clínicas sedes de Medicina Familiar independientemente del sexo, edad, estado civil, y tiempo de laborar en la Institución.

CRITERIOS DE EXCLUSION

- No aceptación en la participación de la realización del estudio.

- Personal que no se encontraba laborando al momento de realizar el estudio.

CRITERIOS DE NO INCLUSION

Desempeño de puesto de confianza dentro de la Institución.

PROCEDIMIENTO

- Se seleccionará al personal médico por método de muestreo aleatorio simple.

- A los médicos incluidos en el estudio se les realizará:
 - . Aplicación de un cuestionario que explora fundamentalmente Factores Higiénicos (Anexo I).
 - . Encuesta aplicada personalmente, que explora Factores Motivacionales (Anexo II).

Tanto el Cuestionario como la Encuesta están basados en la Teoría Motivacional Humana de Frederick Herzberg y de acuerdo al estudio de Weisman. Aquéllos se aplicarán como sigue:

- De los Anexos I y II se diferenciarán los Factores Higiénicos y Motivacionales y éstos se someterán a análisis estadístico.
- La presencia o ausencia de cada factor señalado, se determinará como positivo o negativo respectivamente.
- El tiempo de influencia al médico de cada factor se determinará como:
 - . De Corta duración: cuando sea menor de 2 semanas.
 - . De Larga duración: cuando sea mayor de 2 semanas.

HOJA DE REGISTRO DE DATOS

- Ficha de Identificación
- Anexo I
- Anexo II

TIPO DE ESTUDIO

Observacional, Retrospectivo, Transversal.

DEFINICION OPERACIONAL DE VARIABLES

- Variable Dependiente: Actitud hacia el trabajo.

- Variable Independiente: .Factores Higiénicos
.Factores Motivacionales

- Variables de Control: .Edad
.Sexo
.Lugares de Trabajo

ANALISIS ESTADISTICO

Las pruebas estadísticas se realizan en base de chi cuadrada.

CONSIDERACIONES ETICAS

La realización de este estudio no presenta limitaciones desde el punto de vista ético, ya que se respetará el anonimato de la fuente de información y ésta será manejada en conjunto.

HOJA DE REGISTRO DE DATOS

FICHA DE IDENTIFICACION

1. Edad _____
2. Sexo M _____ F _____
3. Estado Civil _____
4. Realizó estudios de Postgrado Sí _____ No _____
5. Si los realizó, hace cuánto tiempo los concluyó: _____
6. Además de esta Institución, lo hace en algún otro lugar:
Sí _____ No _____
7. Si contestó afirmativamente, trabaja: En forma privada

En otra Institución

ANEXO I

CUESTIONARIO

De acuerdo a su propio nivel de satisfacción conteste -- las siguientes preguntas. Marque con una cruz la opción que -- considere más adecuada.

	<u>S*</u>	<u>I**</u>
1. Las relaciones con sus pacientes.	()	()
2. Oportunidades de aprender cosas - nuevas.	()	()
3. Las relaciones con sus compañeros	()	()
4. Las relaciones con sus superiores	()	()
5. Las relaciones con el personal - que forma parte de su equipo de trabajo -- (enfermeras, intendencia, etc.).	()	()
6. La disponibilidad de equipo y material adecuado para realizar el trabajo.	()	()
7. Su capacidad para trabajar independientemente sin interferencias indebidas.	()	()
8. El ambiente físico del local de -- trabajo.	()	()
9. Su capacidad para ayudar a sus pacientes.	()	()
10. Las normas y procedimientos administrativos de su clínica.	()	()
11. La variedad de trabajo que usted - realiza.	()	()
12. Su disponibilidad para dedicar - tiempo suficiente a los problemas de cada - paciente.	()	()
13. El status de su trabajo en su clínica.	()	()
14. La calidad de supervisión que usted recibe en su trabajo	()	()

S

I

15. La opinión que tienen acerca de su trabajo, los miembros del equipo en el cual labora.

()

()

16. Con mi salario me encuentro...

()

()

* Satisfactorias

** Insatisfactorias

ENCUESTA

(PARTE I)

A continuación conteste lo más breve y conciso a las --
cuestiones que se le plantean, únicamente tiene que recordar -
dos sucesos acontecidos en la clínica que labora, uno de ellos
que lo haya hecho sentir excelentemente bien y otro en el que-
haya ocurrido lo contrario. Empecemos con el suceso agradable:

1. ¿Hace cuánto tiempo ocurrió? _____

2. En tres renglones resuma lo acontecido.

3. ¿Cuánto le duró ese sentimiento?

4. ¿Lo que Ud. sintió afectó la forma en que Ud. desempe-
ñó su trabajo posteriormente? _____

5. En caso de ser afirmativa la respuesta anterior, des-
criba cómo se afectó.

6. ¿Dicha situación afectó su personalidad? ¿Cómo?

7. ¿Físicamente se sintió alterado (su sueño, el apetito,
la digestión o su salud en general)? _____

8. Su núcleo familiar resintió la situación? _____

9. ¿Las consecuencias de dicho suceso afectó el senti-
miento acerca de su profesión? _____

10. ¿La situación que Ud. describió podría presentarse --
por las mismas razones y con los mismos efectos? _____

11. ¿Por qué? _____

12. Alguna cosa que desee Ud. agregar o sugerir.

(PARTE II)

Ahora recuerde algún suceso desagradable acontecido en su medio laboral y conteste las siguientes preguntas.

1. ¿Hace cuánto tiempo ocurrió? _____

2. En tres renglones resuma lo acontecido.

3. ¿Cuánto le duró ese sentimiento? _____

4. ¿Lo que Ud. sintió afectó la forma en que Ud. desempeñó su trabajo posteriormente? _____

5. En caso de ser afirmativa la respuesta anterior, describa brevemente cómo se afectó.

6. ¿Dicha situación afectó su personalidad? ¿Cómo?

7. ¿Físicamente se sintió alterado (su sueño, el apetito, la digestión o su salud en general)? _____

8. ¿Su núcleo familiar resintió la situación? _____

9. Las consecuencias de dicho suceso afectó el sentimiento acerca de su profesión? _____

10. ¿La situación que Ud. describió podría presentarse -- por las mismas razones y con los mismos efectos? _____

11. ¿Por qué? _____

12. Alguna cosa que Ud. desee agregar o sugerir.

RESULTADOS

Se captaron 76 Médicos Familiares y Generales que laboran en las 4 clínicas sede de Medicina Familiar, excluyéndose a 10 de ellos por haberse negado a contestar la Encuesta y 10 que no se encontraban laborando el día en que se aplicó dicha Encuesta (vacaciones, permisos, etc.); estudiándose un total de 56 Médicos, siendo 42 Médicos Familiares y 14 Generales; de los primeros, 36 tienen como máximo 5 años de haber egresado de la especialidad, 3 con 10 años como máximo y solamente 4 -- contaban con más de 11 años de haberla concluido (Cuadro 1).

En promedio encontramos una edad de 37± 6.8 años; 13 del sexo femenino y 43 del masculino; con Estado Civil: 42 casados, 13 solteros y 1 en unión libre (Cuadro 2).

Además de laborar en el ISSSTE, 47 laboran en otra Institución o en forma privada (Cuadro 3).

En relación a los FACTORES HIGIENICOS investigados en el anexo I se encontró que en el 69% del personal promedio, se encuentra insatisfecho con la disponibilidad de equipo y material, tiempo disponible para el paciente y remuneración económica - (preguntas 6, 12, 16). El 79% se mostró satisfecho en el resto de los factores estudiados (Cuadro 4, 5).

Referente a la Encuesta (Anexo II), encontramos que los FACTORES MOTIVACIONALES positivos fueron por orden de frecuencia: Reconocimiento en 24 casos (43%), seguido de Logro en 15 casos (27%), y por último el Avance o Desarrollo en 4 casos -- (7%), con un período de larga duración en 43 casos (77%) (Cuadro 6, Gráfica 1).

En cuanto a los FACTORES MOTIVACIONALES negativos, se en-
contró solamente el Logro en 3 casos (6%), con un período de -
corta duración en 2 casos (4%), (Cuadro 7, Gráfica 2).

De los FACTORES HIGIENICOS positivos se manifestaron: --
Las Relaciones Interpersonales en 10 casos (18%) con un perio-
do de corta duración en 6 casos (11%), (Cuadro 8 Gráfica 3).

De los FACTORES HIGIENICOS negativos detectamos las Con-
diciones de Trabajo en 26 casos (46%); posteriormente Política
y Administración, así como Relaciones Interpersonales en 10 ca-
sos (18%) en cada uno, con un período de corta duración, 5 (9%)
y 6 (11%) casos respectivamente. La Seguridad en el Trabajo -
se presentó en 5 casos (9%), con un período de larga duraci-
ón en 3 casos (5%). La Supervisión solamente fue mencionada nega-
tivamente en 2 casos (4%) con corta duración (Cuadro 9, Gráfi-
ca 4).

Los FACTORES MOTIVACIONALES repercutieron en la pobla-
ción estudiada de la siguiente manera:

- EL RECONOCIMIENTO, de forma positiva: en las Relacio-
nes Interpersonales en 15 casos (19%), en la Familia 9
casos (12%), y en el Trabajo 20 casos (26%).
- EL LOGRO, de forma positiva: en las Relaciones Inter-
personales 10 casos (13%), en la Familia 3 casos (4%),
en el Trabajo 13 casos (17%). De manera negativa: en
las Relaciones Interpersonales 2 casos (3%), en el --
Trabajo 1 caso (1%), sin repercusión en la Familia --
(Cuadro 10)

Los FACTORES HIGIENICOS tuvieron la siguiente repercu-
sión:

- LAS CONDICIONES DE TRABAJO, en forma positiva: en las Relaciones Interpersonales en 1 caso (2%) y en el Trabajo 2 casos (5%). La repercusión negativa: en las Relaciones Interpersonales fue en 9 casos (22%), en la Familia en 4 casos (10%), y en el Trabajo en 13 casos (31%).
- LA POLITICA Y ADMINISTRACION repercutió positivamente sólo en la Familia en 1 caso (2%); y negativamente en las Relaciones Interpersonales y el Trabajo en 3 casos (7%) en cada factor.
- LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO sólo tuvo repercusión en -- las Relaciones Interpersonales y en el Trabajo 2 casos (5%) en cada uno.
- LA SUPERVISION sólo tuvo rpercusión negativa en el Trabajo en 1 caso (2%), (Cuadro 11).

RESULTADOS

Finalización de Postgrado de los Médicos que laboran en las cuatro clínicas sede de Medicina Familiar I.S.S.S.T.E.

CUADRO 1.

FINALIZACION DE POSTGRADO	
1 - 5 años	36
6 -10 años	3
11 - más años	4
No realizó	14

Estado Civil de los Médicos que laboran en las cuatro clínicas sede de Medicina Familiar I.S.S.S.T.E.

CUADRO 2.

ESTADO CIVIL	
Casados	36
Solteros	13
Unión libre	1

Lugar donde laboran los Médicos de las cuatro clínicas sede de Medicina Familiar I.S.S.S.T.E.

CUADRO 3.

LUGAR DONDE LABORA	
Sólo ISSSTE	9
Otra Institución	47

Fuente: Encuesta

**Factores Higiénicos de Insatisfacción y Satisfacción
de los Médicos que laboran en las cuatro clínicas sede
de Medicina Familiar I.S.S.S.T.E.**

CUADRO 4

FACTORES HIGIENICOS DE INSATISFACCION MEDICA		
Pregunta	Frecuencia	%
1	1	1.8
2	24	42.8
3	1	1.8
4	9	16.0
5	4	7.1
6	33	58.9
7	11	19.6
8	6	10.7
9	4	7.1
10	26	46.4
11	8	14.2
12	30	53.5
13	19	33.9
14	24	42.8
15	14	25.0
16	52	92.8

CUADRO 5

FACTORES HIGIENICOS DE SATISFACCION MEDICA		
Pregunta	Frecuencia	%
1	55	98.2
2	32	57.1
3	55	98.2
4	47	83.9
5	52	92.8
6	23	41.0
7	45	80.3
8	50	89.2
9	52	92.8
10	30	53.7
11	48	85.7
12	26	46.4
13	37	66.0
14	32	57.1
15	42	75.0
16	4	7.1

Fuente: Encuesta

Factores Motivacionales Positivos de los Mé
dicos que laboran en las cuatro clínicas se
de de Medicina Familiar I.S.S.S.T.E.

CUADRO 6

FACTORES MOTIVACIONALES POSITIVOS						
	Largo*	%	Corto**	%	Total	%
Reconocimiento	16	29	8	14	24	43
Logro	11	20	4	7	15	27
Avance o Desarrollo	4	7	0	0	4	7
Total	31	56	12	21	43	77

Factores Motivacionales Negativos de los Mé
dicos que laboran en las cuatro clínicas se
de de Medicina Familiar I.S.S.S.T.E.

CUADRO 7

FACTORES MOTIVACIONALES NEGATIVOS						
	Largo*	%	Corto**	%	Total	%
Reconocimiento	0	0	0	0	0	0
Logro	1	2	2	4	3	6
Avance o Desarrollo	0	0	0	0	0	0
Total	1	2	2	4	3	6

* Período de Larga duración

Fuente: Encuesta

** Período de Corta duración

CUADRO 8

Factores Higiénicos Positivos de los Médicos que laboran en las cuatro clínicas se de Medicina Familiar I.S.S.S.T.E.

FACTORES HIGIENICOS POSITIVOS						
	Largo*		Corto**		Total	
		%		%		%
Condiciones de Trabajo	0	0	1	2	1	2
Política y Administración	2	4	0	0	2	4
Relaciones Interpersonales	4	7	6	11	10	18
Seguridad en el Trabajo	0	0	0	0	0	0
Supervisión	0	0	0	0	0	0
Total	6	11	7	13	13	23

CUADRO 9

Factores Higiénicos Negativos de los Médicos que laboran en las cuatro clínicas se de Medicina Familiar I.S.S.S.T.E.

FACTORES HIGIENICOS NEGATIVOS						
	Largo*		Corto**		Total	
		%		%		%
Condiciones de Trabajo	7	13	19	34	26	46
Política y Administración	5	9	5	9	10	18
Relaciones Interpersonales	4	7	6	11	10	18
Seguridad en el Trabajo	3	5	2	4	5	9
Supervisión	0	0	2	4	2	4
Total	19	34	34	62	53	96

* Período de Larga Duración

Fuente: Encuesta

** Período de Corta Duración

CUADRO 10

Repercusiones de los Factores Motivacionales de los Médicos que laboran en las cuatro clínicas-sede de Medicina Familiar I.S.S.S.T.E.

REPERCUSIONES DE LOS FACTORES MOTIVACIONALES									
		RI	%	Fam	%	T	%	Total	%
Reconocimiento	P	15	19	9	12	20	26	44	57
	N	0	0	0	0	0	0	0	0
Logro	P	10	13	3	4	13	17	26	33
	N	2	3	1	1	2	3	5	6
Avance	P	2	3	0	0	1	1	3	4
	N	0	0	0	0	0	0	0	0

CUADRO 11

Repercusiones de los Factores Higiénicos de los Médicos que laboran en las cuatro clínicas sede de Medicina Familiar I.S.S.S.T.E.

REPERCUSIONES DE LOS FACTORES HIGIENICOS									
		RI	%	Fam	%	T	%	Total	%
Condiciones de Trabajo	P	1	2	0	0	2	5	3	7
	N	9	22	4	10	13	31	26	63
Política y Administración	P	0	0	1	2	0	0	1	2
	N	3	7	0	0	3	7	6	15
Seguridad en Trabajo	P	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	2	5	0	0	2	5	4	10
Supervisión	P	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	0	0	0	0	1	2	1	2

RI =Relaciones Interpersonales

Fam=Familia

T =Trabajo

P = Positivos

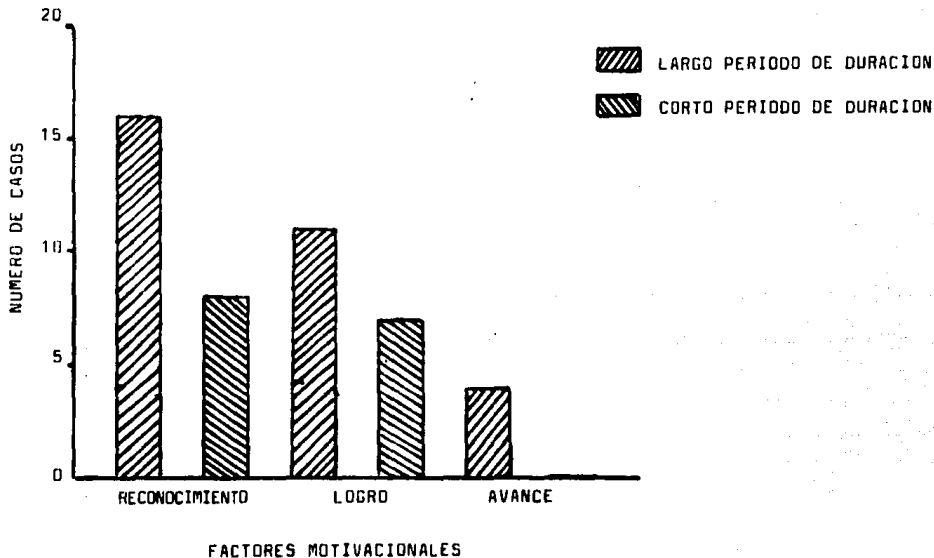
N = Negativos

Fuente: Encuesta

RELACION DE LOS FACTORES MOTIVACIONALES

POSITIVOS

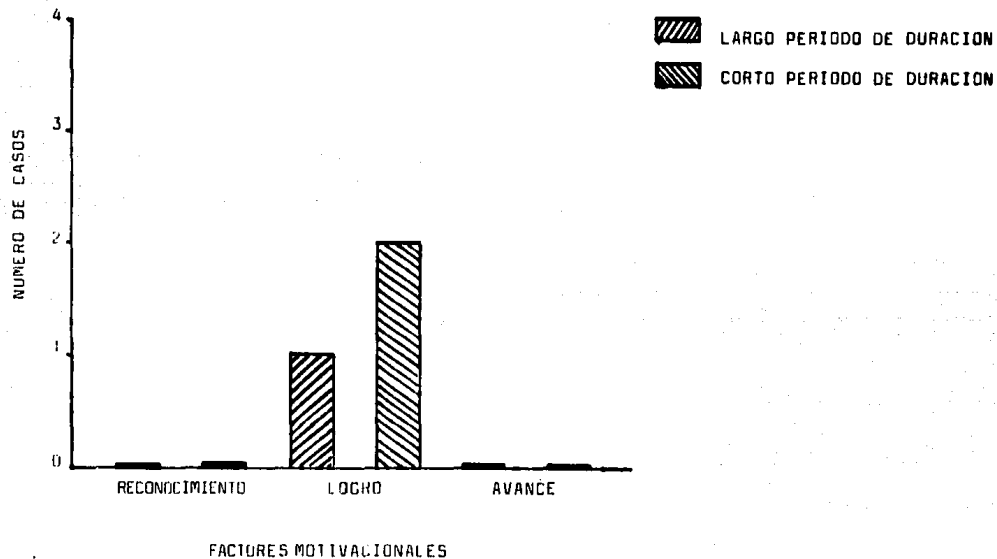
DE LOS MEDICOS QUE LABORAN EN LAS CUATRO CLINICAS
SEDE DE MEDICINA FAMILIAR I.S.S.S.T.E.



GRAFICA 1.

Fuente: Encuesta

RELACION DE LOS FACTORES MOTIVACIONALES NEGATIVOS
DE LOS MEDICOS QUE LABORAN EN LAS CUATRO CLINICAS
SEDE DE MEDICINA FAMILIAR I.S.S.S.T.E.



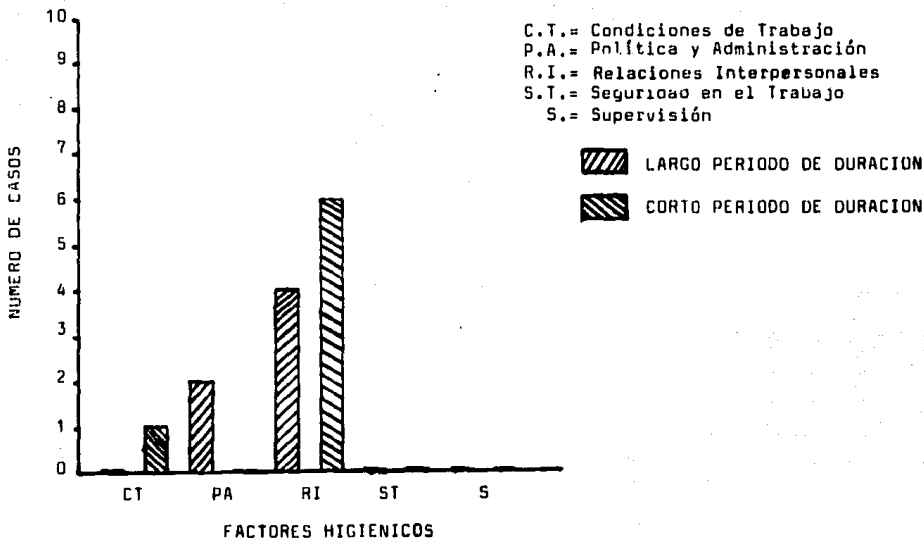
27

GRFICA 2

Fuente: Encuesta

RELACION DE LOS FACTORES HIGIENICOS POSITIVOS
 DE LOS MEDICOS QUE LABORAN EN LAS CUATRO CLINICAS
 SEDE DE MEDICINA FAMILIAR I.S.S.S.T.C.

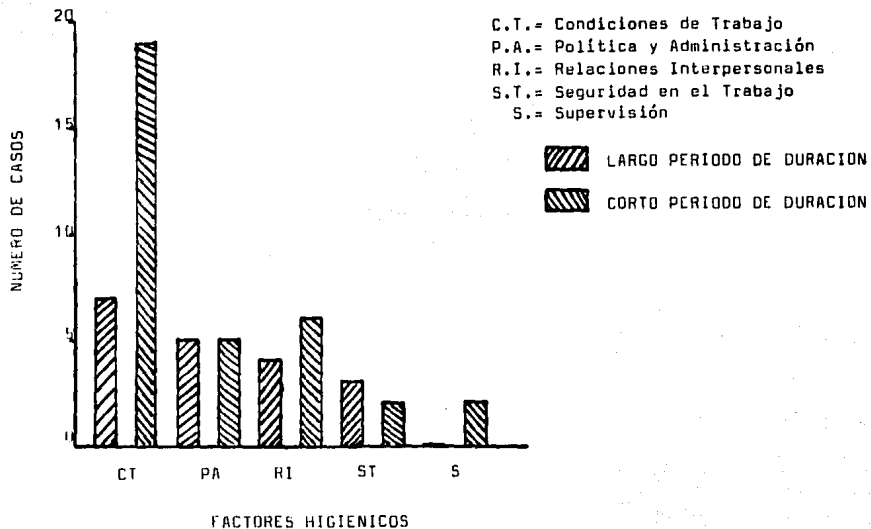
82



GRAFICA 3

Fuente: Encuesta

RELACION DE LOS FACTORES HIGIENICOS NEGATIVOS
DE LOS MEDICOS QUE LABORAN EN LAS CUATRO CLINICAS
SEDE DE MEDICINA FAMILIAR I.S.S.S.T.E.



GRAFICA 4

Fuente: Encuesta

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

ANALISIS DE RESULTADOS

La población estudiada se trata de un grupo Médico en edad media de la vida, con una relación en cuanto al sexo de 3.3:1, masculino:femenino; teniendo vida marital el 78%. El 75% de la población cuenta con estudios de postgrado en el área de Medicina Familiar, siendo la mayoría (64%), egresados en los últimos 5 años.

En cuanto al desarrollo de actividades médicas, además de las realizadas en el ISSSTE, el 84% está en relación directa a la no satisfacción de la disponibilidad de equipo y material, de tiempo disponible al paciente, y remuneración económica, encontrándose un valor estadísticamente significativo para este último factor con una $p=0.01$, lo que motiva búsqueda de los factores señalados en otro centro de trabajo, lo anterior, en relación con lo señalado por Opsahl (9), quien postula que el dinero sólo sirve como insatisfactor potencial si no se tiene en cantidad adecuada, pero no como satisfactor ni motivador personal.

Hubo discrepancia en cuanto a la no satisfacción de FACTORES HIGIENICOS, al comparar el Cuestionario (Anexo I) y la Encuesta (Anexo II), desconociendo la causa de ello, presuponiendo que el hecho de investigar en la Encuesta en forma indirecta y más a fondo, dio como resultado respuestas más verídicas, aumentando con ello el número de personas insatisfechas, que fue el 95% de las estudiadas en algún factor señalado, repercutiendo en orden decreciente sobre: las Condiciones de Trabajo en un 63%, y la Política y Administración en un 15%, en la Seguridad en el Trabajo en el 10% y por último en la Supervisión en el 2%, implicando con lo anterior un enfoque equivocado de la población estudiada, ya que la presencia de estos -

factores condicionan satisfacción pero no motivan cambios en la actitud del Médico, tal como lo refiere Herzberg y Opsahl (3,9), con destrucción de los méritos y logros individuales, como lo señala Weisman (8).

En cuanto a la presencia de FACTORES MOTIVACIONALES, la mayoría (77%) fueron positivos y de larga duración en un 55%, predominando las repercusiones del Reconocimiento en orden decreciente sobre: Trabajo en 26%, Relaciones Interpersonales en 19%, finalmente en la Familia en un 12%. El Logro tuvo una repercusión media (33%) sobre los factores señalados siendo el Avance el que condicionó menor repercusión. Lo anterior, si bien acorde a lo descrito en los cambios de actitud del Médico con la presencia de dichos factores, según lo manifiesta Herzberg (3), es de hacer notar una falta de atención por parte de autoridades en el cumplimiento de estos factores (reportado en Encuesta).

Los datos anteriores, sugieren que es necesario un trato directo más humano y que a nivel administrativo no sólo se busque productividad, ya que no siempre esto es causa de satisfacción en el personal médico, a fin de que su actividad profesional no sea vista solamente como un medio para satisfacer --sus necesidades económicas, sino que tenga las funciones específicas que respondan a las expectativas de satisfacción, derivadas de su práctica cotidiana tal como lo señala Peters (10).

Asimismo, es notoria la necesidad de corregir la política dirigida a los trabajadores por parte de las autoridades, a --fin de crear un ambiente laboral más adecuado, que permita al médico proporcionar una atención de mayor calidad y con una actitud más positiva (11,12).

La repercusión que tuvieron ambos factores en el núcleo familiar no fue estadísticamente significativa.

CONCLUSIONES

Los FACTORES HIGIENICOS son sólo satisfactores, cuya ausencia condicionan insatisfacción; e influyeron negativa mente en la actitud del Médico hacia su trabajo en este estudio.

Los FACTORES MOTIVACIONALES son metas por alcanzar; e in fluyeron positivamente en la actitud del Médico hacia su trabajo, en el estudio realizado.

Ambos factores, MOTIVACIONALES E HIGIENICOS, no repercutieron sobre la familia.

Existe por parte de Autoridades Médicas, una falta de -- atención para proporcionar Factores Motivacionales al -- personal médico.

SUGERENCIAS

Se recabaron las siguientes sugerencias, que fueron recopiladas al final de la Encuesta, siendo comunes para la mayoría de los participantes en el estudio:

- Que la Especialidad de Medicina Familiar, sea reconocida como tal.

- Que haya mayor comunicación entre autoridades y personal en las Unidades de trabajo.

- Mayor apoyo a los Médicos Familiares, cuando existan problemas con los pacientes, así como respeto al criterio médico al otorgar o negar licencias médicas.

- Promoción de Cursos Médicos de actualización y facilidades para su asistencia.

- Otorgamiento de Reconocimientos en base a parámetros bien establecidos de Función Asistencial y Docente.

- Oportunidad de poder brindar más tiempo a cada paciente.

- Que exista una enfermera por consultorio.

- Disposición de material y equipo adecuado por cada consultorio.

- Mejorar la percepción salarial.

BIBLIOGRAFIA

1. Herzberg F, Mausner B, Bloch S, Synderman: The motivation to Work. New York, John Wiley and sons, Inc. 1979.
2. Díaz GR: Las motivaciones en el trabajo. Ed. Porrúa, 2ª - edición 1984; Las motivaciones del trabajador mexicano: - 45-71.
3. Herzberg F: ¿Cómo motivar a sus empleados?. Biblioteca --- Harvard de administración de empresas. 1985; 59(4): 57-65.
4. Stamps PL: Measurement of work satisfaction among health-professionals. Med Care, 1978; 16 (4): 337-349.
5. Morse NC, Weiss RS: The function and meaning of work and-the job. American sociological review, 1985; 20: 191-198.
6. Linn L, Robert H, Brook MD, Virginia AC, Allyson RD, --- Arlene F, Jaqueline K: Physician an patient satisfaction-as factors related to the organization of internal Medi--cine group practices. Med Care, 1985; 23(10): 1171-1178.
7. Hays RD: Professional satisfaction and client outcomes. - Med Care, 1987; 25(3): 259-262.
8. Weissman CS, Nathanson CA: Professional satisfaction and - client outcomes. A comparative organizational analysis. - Med Care, 1985; 23(10): 1179-1191.
9. Opsahl RL, Dunnette M: Papel de la compensación monetaria en la motivación industrial. Psychological Bolletin, 1980; 115-143.

10. Peters AS, Markello R: Job satisfaction among academic - physicians: attitudes toward job components. J Medicine-Education, 1985; 57: 937-939.
11. Levinson H: Actitudes absurdas ante la motivación. Bi---blioteca Harvard de Administración de Empresas, 1980; --59(3): 69-89.
12. Koontz H, O'Donelle C, Weihrich H: Motivación en elemen-tos de administración. Mc Graw Hill, 1983; 538-538.