

MOTIVACION Y SATISFACCIÓN PROFESIONAL EN UN HOSPITAL PEDIÁTRICO

MOTIVATION AND PROFESSIONAL SATISFACTION IN A PAEDIATRIC HOSPITAL

AUTORES

Dra. Cristina Iris Gatica * Dra. María Cristina Méndez de Feu *

*Servicio de Crecimiento y Desarrollo del Hospital Pediátrico "Dr. Humberto J. Notti"

Aclaraciones de intereses: ninguna

PARA CORRESPONDENCIA DIRIGIRSE A: Dra. Cristina Iris Gatica

Montecaseros 2030, Barrio Terra del Bon Vent, M: A, C: 14, Coquimbito, Maipú, Mendoza, Argentina (CP: 5513).

E mail: gatica_molina@yahoo.com.ar

Teléfono: 0261 - 4810355. 155787546

RESUMEN

Introducción: Se consideran opiniones de Pediatras sobre motivación y satisfacción profesional.

Objetivo: determinar grado de valoración percibida por profesionales sobre aspectos institucionales de gestión de recursos humanos y el de satisfacción profesional; factores que podrían aumentar la motivación profesional; compromiso y vinculación con su lugar de trabajo.

Material y métodos: Diseño descriptivo. Se encuestó Pediatras de Consultorios Externos del Hospital Pediátrico "Dr. HJ Notti", Mendoza, Argentina, en diciembre de 2009.

Se valoró: percepción médica sobre grado de valoración institucional y laboral personal; factores que aumentarían su motivación laboral y grado de satisfacción profesional; compromiso y vinculación con su lugar de trabajo. Se midió grado de percepción y satisfacción con escala de 1 a 5 (de menor a mayor grado). Estadística descriptiva, programa Epi Info-6

Resultados: (n: 91): 69,2% mujeres.

La valoración profesional percibida de pacientes fue positiva, pero negativas la de directivos hospitalarios y la valoración institucional sobre aspectos de gestión de recursos humanos.

Aumentarían su motivación: posibilidad de capacitación, reconocimiento de sus valores humanos y reconocimiento de su profesionalismo.

El ejercicio profesional, desarrollo de vocación de servicio y la propia motivación, fueron fuentes de alta satisfacción; el estímulo recibido de autoridades, la remuneración y el clima laboral, de insatisfacción.

Más de la mitad de profesionales recomienda el hospital como lugar de trabajo y la mayoría por los servicios que brinda.

Conclusión: los aspectos percibidos como no valorados por la institución, emergieron como factores que aumentarían la motivación profesional revelando compromiso por la institución, pero también experiencias de frustración.

Palabras clave: satisfacción profesional laboral, motivación del personal de salud.

SUMMARY

Introduction: This paper considered Paediatrician's views on motivation and job satisfaction.

Objective: to determine degree of valuation perceived by professionals on institutional aspects of human resource management; degree of job satisfaction; factors that may increase professional motivation and commitment and linkage to their workplace.

Material and methods: Descriptive study. Paediatricians of Doctor's offices of the Paediatric Hospital "Dr. HJ Notti", Mendoza, Argentina, were surveyed in December 2009.

Were assessed: degree of institutional and personal job valuation perceived by professionals; factors that could increase their work motivation and job satisfaction; commitment and entail with their workplace. We measured degree of perception and satisfaction on a scale of 1 to 5 (lowest to highest degree). Descriptive statistics, program Epi Info-6

Results: n: 91. Female: 69.2% %.

The professional valuation perceived of patients was positive, but negative of hospital managers and institutional assessment on aspect of human resource in health management. Training opportunities, recognition of human values and professionalism would increase their motivation.

Professionalism, development of service-oriented vocation and self-motivation, were a source of high satisfaction, the stimulus received from authorities, the remuneration and the working environment of dissatisfaction.

More than half of professionals recommended the hospital as a workplace and the majority of them for the services that offers.

Conclusion: Aspects perceived as not valued by the institution, emerged as factors that would increase professional motivation showing Institutional commitment and also experiences of professional frustration.

Key words: professional job satisfaction, health worker motivation.

INTRODUCCIÓN

La prestación de servicios de salud es una tarea basada principalmente en personas, es fundamental contar con trabajadores sanitarios competentes y motivados para lograr los objetivos nacionales y mundiales en materia de salud.^{1, 2, 3, 4 y 5}

En países en desarrollo existe crisis de recursos humanos, problemas en la prestación de servicios, dificultades en funciones de gestión de recursos humanos en el sector de la salud.^{1, 3, 6, 7, 8, 9 y 10} Desde la perspectiva de profesionales de la salud, las dificultades en la prestación de servicios de salud se relacionan con condiciones laborales deterioradas, falta de equipamiento, gran carga de trabajo y frustración de las expectativas, entre otras.¹¹

Objetivo: conocer la opinión de médicos pediatras (clínicos y especialistas) que atienden en Consultorios Externos del Hospital Pediátrico “Dr. HJ Notti” sobre algunos aspectos del desarrollo profesional, para determinar:

- el grado de valoración institucional que percibe el profesional sobre la capacitación y desempeño profesional, trabajo interdisciplinario, comunicación interna y gestión del conocimiento.
- el grado de valoración que percibe el profesional de diferentes actores sociales (pacientes, pares, jefe inmediato, autoridades del hospital y otros profesionales),
- el grado de satisfacción profesional,
- los factores que podrían aumentar la motivación profesional por su trabajo
- el compromiso y vinculación con su lugar de trabajo.

MATERIAL Y MÉTODOS

Estudio descriptivo, diseño transversal.

Población: médicos pediatras (clínicos y especialistas) que atienden en Consultorios Externos del Hospital Pediátrico “Dr. HJ Notti”, hospital público de mayor complejidad de Mendoza, Argentina.

En diciembre de 2009, se solicitó contestar una encuesta anónima, autoaplicable y voluntaria, manifestando que los datos serían presentados en forma agrupada. Las autoras fueron responsables de la entrega y recolección de encuestas luego del tiempo

necesario para su respuesta (5 a 10 minutos). La contestación de la encuesta se consideró como consentimiento a participar.

En el año 2008 se realizó un trabajo preliminar aplicando la misma encuesta a 31 pediatras del área de estudio.

Se calculó el tamaño muestral para población finita (n). El total de la población de médicos en esa área (N) es 152, dato proporcionado por el Servicio de Gestión de Pacientes del hospital.

$$n = Z_{\alpha}^2 \frac{N \cdot p \cdot q}{i^2 (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q}$$

Se tomó un Z de 1,96 para $\alpha = 0,05$; se asumió el valor de p que produce el máximo valor de error estándar, esto es $p = 0.5$. Se previó como escenario 2 opciones: cometer un error (i) de 5% con lo cual la muestra debía ser de 110 personas o cometer un error de 10% con lo cual la muestra sería de 59 personas. Se realizó un muestreo consecutivo. Se eliminaron 5 personas porque rehusaron participar.

Variables:

1- sexo, condición laboral de planta (en relación de dependencia con el hospital) y antigüedad en la profesión, la que se clasificó como ≤ 10 años, 11 a 20 años y ≥ 21 años.

2- percepción del personal médico:

a) en qué grado la institución valora (le otorga importancia) a la capacitación y formación continua del personal, el desempeño profesional, la gestión del conocimiento a nivel institucional, la comunicación interna, el trabajo interdisciplinario.

b) qué persona y en qué grado valora su trabajo (los pacientes, sus pares, su jefe inmediato, los directivos del hospital, otros profesionales, otros).

c) factores que aumentarían su motivación por el trabajo y en qué grado: remuneración justa por su trabajo, incentivos económicos, mejores condiciones laborales, posibilidad de capacitación, reconocimiento de su profesionalismo, liderazgo institucional, reconocimiento de los valores humanos, comunicación efectiva con las autoridades institucionales, existencia de méritos o premios al buen desempeño dentro de la cultura institucional.

3- grado de satisfacción laboral, con referencia a la remuneración que recibe, placer que encuentra en desarrollar su vocación de servicio, el ejercicio de su profesión, el

clima laboral institucional estimulante, el liderazgo de su jefe, el estímulo que recibe de las autoridades del hospital, a su propia motivación, otros.

Se midió el grado de percepción y satisfacción laboral con una escala de 1 a 5 puntos, considerando menor grado de valoración el 1, grado medio el 3 y mayor grado el 5.

4- compromiso y vinculación con su lugar de trabajo: se solicitó responder si o no a lo siguiente: oportunidad de cambiar su trabajo (a otra institución de mayor complejidad, otra institución de menor complejidad, prefiere quedarse en su hospital, otro); recomendación del hospital como ámbito de trabajo a otros colegas y recomendación del hospital por los servicios que brinda.

Se consideró:

- Percepción: sensación interior y conocimiento que resulta de la impresión en nuestros sentidos. Es subjetivo.
- Valores: cualidades y consecuencias a las que se otorga importancia o significación, utilidad o mérito.¹²
- Satisfacción profesional: vivencia subjetiva de una persona que resulta de comparar el rendimiento percibido de un producto o servicio, respecto a sus expectativas.¹³ Respuesta emocional, basada en percepciones, del profesional en relación con el clima laboral y el desempeño profesional.¹⁴
- Profesionalismo: es una disposición y capacidad para actuar bien. Es lo que nos permite hacer nuestro trabajo (la práctica clínica) «bien».
- Desempeño: adherencia a guías o estándares aceptados.^{5 y 12} Se entiende por correcto desempeño el de un personal que trabaja de forma sensible a las necesidades, justa y eficiente para lograr los mejores resultados sanitarios posibles, dados los recursos y las circunstancias.⁴
- Actitudes: orientación continuada del individuo frente al mundo. Se relacionan con creencias y reacciones emocionales (afectivas) que condicionan el comportamiento, predisponiendo al individuo a actuar siguiendo un patrón de conducta determinada (que puede ser virtuoso o no).¹²
- Motivación: Grado de esfuerzo y de deseo de trabajar correctamente.⁴ "La voluntad de ejercer y mantener un esfuerzo hacia los objetivos de la organización".¹¹
- Incentivo: medio que se aplica con intención de influir en la voluntad de profesionales de la salud para ejercer y mantener un esfuerzo hacia el logro de los objetivos de la organización. Incentivos no financieros o méritos o premios son aquellos que no

implican transferencias directas de los valores monetarios a un individuo o grupo, por ejemplo, concesión de días de licencia especiales, momentos de recreación, premios simbólicos, así como el reconocimiento profesional. Las herramientas y técnicas aplicadas en gestión de los recursos humanos también funcionan como incentivos no financieros para determinar el rendimiento y fortalecer la motivación.¹¹

- Liderazgo: capacidad de proveer dirección, alinear personas, movilizar recursos y alcanzar objetivos.^{15 y 16}

- Clima laboral: conjunto de condiciones o circunstancias que rodean a una persona en su entorno laboral.¹⁴

Se realizó análisis estadístico descriptivo mediante el programa Epi Info-6.04. Se realizó un análisis de asociación de variables a través del estadístico ji cuadrado (X^2) entre las variables sexo del pediatra, condición laboral y antigüedad en la profesión, con los diferentes indicadores de valoración y satisfacción de la encuesta.

RESULTADOS

Se analizaron 91 encuestas. Sexo: femenino 69,2% (n: 63), masculino 28.5% (n: 26), 2 personas no contestaron.

Condición laboral: 69.3% de planta permanente y 30.7% no.

Antigüedad en la profesión: 41.8% (n: 38) tenían \leq a 10 años, 29.7% (n: 27) entre 11 y 20 años, 26.4% (n: 24) 21 años o más; 2 pediatras no contestaron su antigüedad.

Percepción de personal médico:

a) La mayoría de los profesionales encuestados consideró que la institución valora poco o nada la capacitación y/o formación continua del personal, la comunicación interna, la gestión del conocimiento a nivel institucional, el desempeño profesional y el trabajo interdisciplinario. (Tabla 1)

b) La mayoría consideró que su trabajo es valorado en gran medida o totalmente por los pacientes y poco o nada valorado por directivos del hospital. Se consideraron valorados (punto 3 de la escala) por sus pares el 41.8%, por otros profesionales el 35.2% y por su jefe inmediato el 49.4%. (Tabla 1)

c) Más del 90% de los profesionales opinaron que aumentarían en gran medida o totalmente su motivación por el trabajo la posibilidad de capacitación, el reconocimiento de su profesionalismo, mejores condiciones laborales y el reconocimiento de sus valores humanos. Para la mayoría también aumentaría grandemente su motivación una remuneración justa, liderazgo institucional, comunicación efectiva con las autoridades

institucionales, la existencia de méritos o premios al buen desempeño dentro de la cultura institucional y los incentivos económicos. (Tabla 1)

Satisfacción profesional de los profesionales encuestados:

La mayor satisfacción se experimentó con el ejercicio profesional, el desarrollo de la vocación de servicio y la propia motivación. La menor satisfacción, con el estímulo recibido de autoridades hospitalarias, la remuneración y el clima laboral. (Tabla 2)

Estaban poco o nada satisfechos con el liderazgo de su jefe el 38.5% pero el 37.3% si lo estaban altamente. (Tabla 2)

Una alta valoración percibida por los profesionales de los pacientes, se asoció en forma estadísticamente significativa con la elevada satisfacción que experimentan los médicos con su vocación de servicio ($X^2= 41.08$ $p= 0.0000\leftarrow$).

La baja valoración de su trabajo por el jefe que percibe el profesional, se asoció con la baja satisfacción experimentada con el liderazgo del jefe ($X^2= 76.99$, $p= 0.0000\leftarrow$). La baja valoración percibida por los profesionales de los directivos del hospital, se asoció con la baja satisfacción experimentada con el clima laboral ($X^2= 57.02$, $p= 0.0000\leftarrow$) y con la baja satisfacción experimentada con el estímulo de las autoridades del hospital ($X^2= 53.51$, $p= 0.0000\leftarrow$).

La percepción profesional de los aspectos evaluados y la satisfacción laboral no se modificó con la antigüedad laboral, ni con el sexo de los encuestados.

Compromiso y vinculación con su lugar de trabajo:

Al preguntar si cambiaría de trabajo, 41.8% (n: 38) prefiere quedarse en su hospital y el 76.3% de éstos (29/38) lo recomienda como lugar de trabajo; 36.3% (n: 33) cambiarían a una institución de mayor complejidad, 5 pediatras a otro hospital de menor complejidad y 11 por otro trabajo.

El 92.3% (n: 84) recomendaría el hospital por los servicios que brinda, pero sólo el 61.5% (n: 56) del total de encuestados, contestó que recomendaría el hospital como ámbito de trabajo. Aquellos que lo recomiendan como lugar de trabajo, también lo recomiendan por los servicios que brinda ($\chi^2= 7.15$, $p= 0.007$). (Tabla 3)

Los resultados de este trabajo fueron similares a los resultados de trabajo preliminar (año 2008).

DISCUSIÓN

En este trabajo se expresan opiniones y vivencias sobre aspectos de motivación y satisfacción laboral de pediatras, en su mayoría pertenecientes a planta o cuerpo

permanente del área ambulatoria de un Hospital Pediátrico y de sexo femenino, similar a lo reportado en nuestro país.¹⁷ Están surgiendo estudios que analizan los servicios de salud desde una perspectiva de género;^{18, 19 y 20} en este trabajo no hubo diferencias en valoración ni percepción profesional según el sexo del encuestado. Tampoco las hubo en relación con la antigüedad profesional, diferente a lo reportado en otro trabajo.¹⁴

En el comportamiento profesional influyen los dilemas de valores que perciben, sus motivaciones y sentimientos en cada situación.^{12, 21 y 22} En este trabajo, muchos profesionales percibían positivamente la valoración de sus pares y la gran valoración de sus pacientes, coincidente con lo reportado por otro autor.¹¹

La posibilidad de capacitación, mejores condiciones laborales e incentivos, entre otros, son aspectos profesionales que aumentarían la motivación laboral de los encuestados, como con lo reportado.^{5 y 21} En un trabajo de África, el personal de la salud expresó que poder desarrollar su trabajo, especialmente contando con materiales y medios, además de entrenamiento adecuado, elevarían su espíritu y aumentarían su voluntad y disposición hacia su trabajo (aumento de motivación).¹¹ Los incentivos económicos son importantes, pero tienen que complementarse con incentivos personales y profesionales (acceso a educación continua, oportunidades de crecimiento de su carrera, entre otros)⁹, aspectos que aumentarían la motivación de los profesionales encuestados.

El desarrollo de la vocación de servicio, el ejercicio profesional, el sentirse valorado por pacientes, jefe inmediato, pares y otros profesionales, están indicando profesionalismo y podrían considerarse parte del proceso motivacional.¹¹ El clima laboral, salarios, liderazgo institucional se relacionan con el “logro de objetivos” o eficacia del proceso motivacional¹¹, aspectos poco valorados según la percepción de los profesionales encuestados.

La satisfacción en los servicios sanitarios ha sido abordada, principalmente, desde los pacientes o usuarios de los servicios.¹³ Así, la valoración de aspectos instrumentales de la asistencia a los pacientes (aplicación de conocimientos técnicos y capacidad de resolver los problemas) y expresivos (aspectos afectivos de la relación médico – paciente), podrían correlacionarse en este trabajo con la percepción que tienen los profesionales que su trabajo es muy valorado por los pacientes y que la mayor satisfacción laboral la experimentan con el ejercicio profesional.

En Argentina, se reportó insatisfacción del personal médico de un Hospital de Niños en relación a los bajos salarios, espacio físico inadecuado para la atención de

pacientes, excesiva carga de trabajo, entre otras.²³ Si bien los profesionales encuestados en este trabajo expresan que su motivación aumentaría con una remuneración justa e incentivos económicos, tratándose de hospitales públicos de nuestro país el salario e incentivos económicos dependen de niveles centrales de decisión.

Desde el punto de vista profesional, la satisfacción laboral se relaciona con la organización psicosocial del trabajo y con las características intelectuales, emocionales y de motivación del trabajador.^{14, 21, 22 y 24} Coincidentemente encontramos que la mayor satisfacción profesional se asoció a características personales de los encuestados, como el desarrollo de su vocación de servicio y la propia motivación.

En profesionales de atención primaria de Madrid, la dimensión de satisfacción laboral más valorada fue la competencia profesional y las peor valoradas la tensión laboral y promoción profesional.²⁵ Similar a lo hallado en 3 hospitales del Instituto Mexicano de Seguro Social²⁴, fueron los resultados de este trabajo respecto a la satisfacción asociada al desempeño profesional de los encuestados y la valoración positiva que percibieron casi la mitad de ellos de su jefe inmediato.

En Noruega, se reportó que trabajar en una cultura de desarrollo profesional, produjo la mayor satisfacción laboral y ésta también aumentaba con la percepción positiva de liderazgo local.²⁶ Autores señalan que la insatisfacción laboral está relacionada con la no gratificación emocional y material.²⁴ En este trabajo, la mayoría percibió negativamente la valoración institucional de aspectos de gestión de personas y desarrollo profesional y fue lo que produjo la mayor insatisfacción laboral.

La motivación tiene impacto en el comportamiento (rendimiento laboral), afecto (satisfacción en el trabajo) y aspectos cognitivos de los trabajadores de la salud.^{11, 21 y 22} En este trabajo, varios aspectos percibidos como no valorados por la institución, emergieron como factores que aumentarían la motivación laboral, revelando el compromiso por la institución, pero también, experiencias de frustración profesional. Si el balance satisfacción versus insatisfacción y/o frustración profesional, se inclinara a éste último, tendría implicancias personales, laborales y emocionales en los trabajadores de la salud (burnout)^{27 y 28} y profundas repercusiones en la atención de pacientes.

Se podría inferir que existe conexión emocional, compromiso y fidelidad o lealtad hacia el Hospital Pediátrico "Dr. HJ Notti". La mayoría de los profesionales lo recomendaría por los servicios que brinda y más de la mitad de los profesionales lo

eligen como ámbito de trabajo y lo recomiendan como tal. Cabe preguntarse si la construcción de esa conexión o vinculación emocional institución – trabajadores, de compromiso y lealtad institucional, se produjo en otros momentos de la historia hospitalaria o es de construcción permanente por la actitud, compromiso, vocación de servicio, propia motivación y profesionalismo de los miembros, a pesar de las dificultades percibidas en el quehacer diario.

CONCLUSIÓN

Las fuentes de mayor satisfacción profesional estuvieron asociadas al ejercicio profesional, vocación y propia motivación de los encuestados y las de menor satisfacción se relacionaron con aspectos institucionales de gestión de personas. Algunas variables percibidas como no valoradas por la institución, emergieron como factores que aumentarían la motivación profesional.

La mayoría de los profesionales recomienda su hospital por los servicios que brinda, más de la mitad lo elige como ámbito de trabajo y lo recomienda como tal, revelando compromiso institucional.

La posibilidad de expresar opiniones fue bien aceptada por los profesionales, dando la impresión de escasa escucha en otros canales formales de comunicación interna hospitalaria.

Si consideramos que uno de los abordajes frente a la crisis en los sistemas de salud de los países en desarrollo, es el de la gestión de personas, este abordaje nos permite reflexionar sobre qué consideran importante los pediatras del área ambulatoria de este hospital. También qué aspectos tienen el potencial de aumentar su motivación y satisfacción laboral y cuáles aumentarían y/o mejorarían su desempeño. Esto puede tomarse como una herramienta para la mejora de la calidad de atención y resolución de los problemas de salud de los pacientes.

ENCUESTA UTILIZADA

Le agradecería completar esta encuesta cuya finalidad es conocer la opinión y percepción de profesionales del área ambulatoria del Hospital "Dr. HJ Notti" sobre aspectos institucionales que inciden en la satisfacción y motivación profesional.

Sexo F M

Condición laboral: planta SI NO

Antigüedad en la profesión <10 años 11 a 20 años ≥ 21 años

Marque con una cruz el número que considere, siendo el 1 el menor valor y el 5 el máximo

1- Según su opinión, en qué medida la institución valora los siguientes aspectos:

- | | | | | | |
|---|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| - La capacitación / formación continua del personal | <input type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 5 |
| - El desempeño profesional | <input type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 5 |
| - La gestión del conocimiento a nivel institucional | <input type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 5 |

- La comunicación interna O1 O2 O3 O4 O5
- El trabajo interdisciplinario O1 O2 O3 O4 O5
- Otros.....

2- En qué medida piensa que su trabajo es valorado por

- Los pacientes O1 O2 O3 O4 O5
- Sus pares O1 O2 O3 O4 O5
- Su jefe inmediato O1 O2 O3 O4 O5
- Los directivos del hospital O1 O2 O3 O4 O5
- Otros profesionales O1 O2 O3 O4 O5
- Otros.....

3- cuál es el grado de satisfacción que Ud. experimenta con

- la remuneración que recibe O1 O2 O3 O4 O5
- placer que encuentra en desarrollar su vocación de servicio O1 O2 O3 O4 O5
- el ejercicio de su profesión O1 O2 O3 O4 O5
- un clima laboral institucional estimulante O1 O2 O3 O4 O5
- el liderazgo de su jefe O1 O2 O3 O4 O5
- el estímulo que recibe de las autoridades del hospital O1 O2 O3 O4 O5
- a su propia motivación O1 O2 O3 O4 O5
- Otros.....

4- cómo considera que aumentaría su motivación por el trabajo

- remuneración justa por su trabajo O1 O2 O3 O4 O5
- incentivos económicos O1 O2 O3 O4 O5
- mejores condiciones laborales O1 O2 O3 O4 O5
- posibilidad de capacitación O1 O2 O3 O4 O5
- reconocimiento de su profesionalismo O1 O2 O3 O4 O5
- liderazgo institucional O1 O2 O3 O4 O5
- reconocimiento de los valores humanos O1 O2 O3 O4 O5
- comunicación efectiva con las autoridades institucionales O1 O2 O3 O4 O5
- la existencia de méritos/premios al buen desempeño dentro de la cultura institucional O1 O2 O3 O4 O5

5- Si se le ofrece la oportunidad de cambiar su trabajo, lo haría a

- otra institución de mayor complejidad
- otra institución de menor complejidad
- prefiere quedarse en su hospital
- otro.....

6- Recomienda el hospital como ámbito de trabajo a otros colegas O SI O NO

7- Recomienda el hospital por los servicios que brinda O SI O NO

TABLA 1: PRINCIPALES OPINIONES DE PEDIATRAS RESPECTO A VALORACIÓN DE SU TRABAJO Y MOTIVACIÓN PROFESIONAL EXPRESADOS EN PORCENTAJE (n: 91)

OPINION DE PEDIATRAS	GRADO DE VALORACIÓN			
	negativa Punto 1 y 2	media Punto 3	positiva Punto 4 y 5	No contesta
La valoración institucional de:				
- capacitación / formación continua	72.5%	17.6%	8.8%	1.1%
- comunicación interna	70.3%	25.3%	4.4%	-
- gestión del conocimiento	69.2%	24.2%	5.5%	1.1%
- desempeño profesional	65.9%	15.4%	17.6%	1.1%
- trabajo interdisciplinario	56%	23.1%	17.6%	3.3%
La valoración de su trabajo por:				
- pacientes	11%	19.8%	69.2%	-
- jefe inmediato	26.4%	24.2%	49.4%	-
- directivos hospitalarios	65.9%	25.3%	7.7%	1.1%
- pares	15.4%	41.8%	42.8%	-
- profesionales	30.8%	35.2%	34.1%	-
Aumentarían su motivación:				
-posibilidad de capacitación	2.2%	-	96.7%	1.1%
-reconocimiento de su profesionalismo	2.2%	2.2%	95.6%	-
-mejores condiciones laborales	2.2%	4.4%	93.4%	-
-reconocimiento de sus valores humanos	3.3%	4.4%	92.3%	-
- remuneración justa	3.3%	11%	85.7%	-
-liderazgo institucional	5.5%	9.9%	84.6%	-
-comunicación efectiva con autoridades institucionales	5.5%	6.6%	84.6%	3.3%
-méritos/premios al buen desempeño	9.9%	11%	72.5%	6.6%
-incentivos económicos	6.6%	20.9%	71.4%	1.1%

TABLA 2: SATISFACCIÓN PROFESIONAL DE PEDIATRAS EXPRESADOS EN PORCENTAJE (n: 91)

OPINION DE PEDIATRAS	GRADO DE VALORACIÓN			
	negativa Punto 1 y 2	media Punto 3	positiva Punto 4 y 5	No contesta
Satisfacción con:				
-ejercicio de su profesión	14.3%	13.2%	71.4%	1.1%
-desarrollo de su vocación de servicio	15.4%	13.2%	70.3%	1.1%
-propia motivación	10%	22%	62.6%	5.5%
-liderazgo de jefe	38.5%	19.8%	37.3%	4.4%
-el estímulo de autoridades del hospital	81.3%	16.5%	1.1%	1.1%
-remuneración	81.3%	16.5%	2.2%	-
-clima laboral	59.3%	22%	17.6%	1.1%

TABLA 3: NÚMERO DE PEDIATRAS QUE RECOMIENDAN EL HOSPITAL COMO ÁMBITO DE TRABAJO Y POR LOS SERVICIOS QUE BRINDA *

Recomendación del hospital como ámbito de trabajo	Recomendación del hospital por los servicios que brinda		
	SI	NO	total
SI	55	1	56
NO	29	6	35
total	84	7	91

* estadísticamente significativo (p= 0.007)

AGRADECIMIENTOS

A la valiosa y desinteresada colaboración de los Pediatras Clínicos y Especialistas Pediátricos del Área Ambulatoria del Hospital Pediátrico “Dr. HJ Notti”, cuya participación hizo posible este trabajo.

A la Sra. Beatriz Cortez, Jefa del Sector Gestión de Pacientes del Hospital Pediátrico “Dr. HJ Notti”, por su generosa colaboración.

BIBLIOGRAFÍA

- 1- Rosales C. El Campo de Recursos Humanos en Salud. 2006 – 2015. Towards a decade of Human Resources for Health in the Americas. Regional Meeting of the Observatory of Human Resources for Health 4-7 October, 2005. www.lachealthsys.org/documents/events/ciess07/El_Campo_de_RH_en_Salud-OPS-Carlos_Rosales.pps -
- 2- Ramos MH. Macroeconomía y salud. Revista de Posgrado de la VIa Cátedra de Medicina – N° 149 – Septiembre 2005.
- 3- Rigoli F, Famer Rocha C, Foster AA. Desafíos críticos de los recursos humanos en salud: una visión regional. Rev Latino-am Enfermagem 2005 janeiro-fevereiro; 14(1) www.eerp.usp.br/rlae
- 4- Manual de seguimiento y evaluación de los recursos humanos para la salud, con aplicaciones especiales para los países de ingresos bajos y medianos. Editores: Dal Poz, Mario, R. Gupta, Neeru, Quain, Estelle, Soucat, Agnes L.B. Organización Mundial de la Salud, Banco Mundial, Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional. Organización Mundial para la salud 2009.
- 5- Rowe AK, de Savigny D; Lanata CF; Victora CG. How can we achieve and maintain high-quality performance of health workers in low-resource settings? Lancet 2005; 366: 1026-35
- 6- Fritzen SA. Strategic management of the health workforce in developing countries: what have we learned? Human Resources for Health 2007, 5:4 <http://www.human-resources-health.com/content/5/1/4>
- 7- Colaboremos con la salud. Informe sobre la salud en el mundo 2006. OMS www.who.int/whr/2006/whr06_es.pdf
- 8- Zeballos JL. “Argentina: efectos sociosanitarios de la crisis 2001-2003” 1ª ed. Buenos Aires. Organización Panamericana de la Salud. 2003. http://webarg1.ops-oms.org/Files/OPS_Pub.57%20Efectos.pdf
- 9- Dussault G. Mejoramiento del desempeño del personal de salud: de la promoción a la acción. Prioridades y estrategias en recursos humanos para la salud. 47.a Sesión del Consejo Directivo OPS/OMS 27 de Septiembre de 2006.
- 10- Rigoli F. “Los observatorios de Recursos Humanos en América Latina”. OPS/OMS. Washington. 2003 www.observatoriorh.org/esp/pdfs/Observatorio_AL_Livro.pdf
- 11- Mathauer I and Imhoff I. Health worker motivation in Africa: the role of non-financial incentives and human resource management tools. Human Resources for Health 2006, 4:24 Available from: <http://www.human-resources-health.com/content/4/1/24>

- 12-** Loayssa Lara JR y Ruiz Moral R. Comportamiento profesional. Desde los dilemas y principios éticos a las actitudes, los valores y la disposición «virtuosa». *Aten Primaria*. 2006; 37 (9):510-3
- 13-** Caminal J. La medida de la satisfacción: un instrumento de participación de la población en la mejora de la calidad de los servicios sanitarios. *Rev Calidad Asistencial* 2001; 16: 276-279
- 14-** Robles-García M, Dierssen-Sotos T, Martínez-Ochoa E, Herrera-Carral P, Díaz-Mendi AR, Llorca-Díaz J. "Variables relacionadas con la satisfacción laboral: un estudio transversal a partir del modelo EFQM". *Gac Sanit* 2005; 19 (2): 127-34
- 15-** O'Neil M. "Human resource leadership: the key to improved results in health" *Human Resources for Health* 2008, 6:10 Available from: <http://www.human-resources-health.com/content/6/1/10>
- 16-** Dal Poz MR, Quain EE et al. Addressing the health workforce crisis: towards a common approach. *Human Resources for Health* 2006, 4:21. Available from: <http://www.human-resources-health.com/content/4/1/21>
- 17-** Abramzón MC. "Argentina: Recursos Humanos en Salud en 2004". OPS/OMS en Argentina. 1ª ed. Buenos Aires: Organización Panamericana de la Salud-OPS. 2005
http://publicaciones.ops.org.ar/publicaciones/pubOPS_ARG/pub62.pdf
- 18-** Delgado A, López-Fernández LA. Práctica profesional y género en atención primaria. *Gac Sanit* 2004; 18 (Supl 1):112-7
- 19-** Biedma-Velázquez L, Serrano-del-Rosal R. Médicos y médicas, estilos asistenciales distintos: ¿satisfacción diferente de los usuarios? *Salud Publica Mex* 2009;51: 277-284.
- 20-** Grenoville M, Benitez A, Afazani A. Ejercicio Profesional. El género en la práctica de la Pediatría. Sociedad Argentina de Pediatría. www.sap.org.ar
- 21-** Lázaro P. Curso experto universitario en gestión de unidades clínicas. Modulo 6. Desarrollos organizativos de gestión clínica. Tema 6.4. Motivación, incentivos, eficiencia y ética en los sistemas de salud. Técnicas Avanzadas de Investigación en Servicios de Salud (TAISS), Madrid. 2001.
- 22-** Palma M, Lázaro P, Azcona B, Cardona P, Chinchilla N. Una exploración de la dedicación de los médicos en su organización. En: Necesidad Sanitaria, demanda y utilización. Asociación de Economía de la Salud. Zaragoza, 1999: 469-480.
- 23-** Bonadeo M, Marengi M y col. Evaluación de grado de satisfacción del personal médico en un hospital de pediatría. *Arch argent pediatr*. 2005; 103 (6): 491-496.
- 24-** Cabrera Pivaral CE, Franco Chávez SA y col. Satisfacción laboral de profesionales de la salud en el IMSS, Jalisco 1999-2002. *Rev Med IMSS* 2004; 42 (3): 193-198
- 25-** Fernandez San Martín MI, Moineo Camporro y col. Satisfacción laboral de los profesionales de atención primaria del Área 10 del Insalud de Madrid. *Rev Esp Salud Pública* 2000; 74: 139-147
- 26-** Krogstad U, Hofoss D, Veenstra M and Hjortdaht P. Predictors of job satisfaction among doctors, nurses and auxiliaries in Norwegian hospitals: relevance for micro unit culture. *Humans Resources for Health* 2006; 4: 3. Available from: <http://www.human-resources-health.com/content/4/1/3>
- 27-** Bertolote JM y Fleishman A. Desgaste del personal. Red Mundial de Salud Ocupacional. Invierno 2001 / 2002. N° 2: 5-7. Disponible en: http://www.who.int/occupational_health/publications/newsletter/en/gohnet2s.pdf
- 28-** Catsicaris C, Eymann A, Cacchiarelli N y Usandivaras I. La persona del médico residente y el síndrome de desgaste profesional (burnout). Un modelo de prevención en la formación médica. *Arch Argent Pediatr* 2007. 105 (3): 236-240.