



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN
FACULTAD DE MEDICINA**

“CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL PERSONAL MÉDICO DEL
HOSPITAL GENERAL REGIONAL No. 72 DEL INSTITUTO MEXICANO DEL
SEGURO SOCIAL”

T E S I S

QUE PARA OBTAR POR EL GRADO DE
ESPECIALISTA EN MEDICINA DEL TRABAJO

P R E S E N T A

VENEGAS GARCÍA DENISSE ALEJANDRA

DIRECTORA DE TESIS:

DRA. PAULA GONZÁLEZ MARTÍNEZ. INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO
SOCIAL

ASESOR TEMÁTICO:

DR. CUAUHTÉMOC ARTURO JUÁREZ PÉREZ. INSTITUTO MEXICANO DEL
SEGURO SOCIAL

ESTADO DE MÉXICO, FEBRERO 2014



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.



Dirección de Prestaciones Médicas
Unidad de Educación, Investigación y Políticas de Salud
Coordinación de Investigación en Salud



"2013, Año de la Lealtad Institucional y Centenario del Ejército Mexicano"

Dictamen de Autorizado

Comité Local de Investigación y Ética en Investigación en Salud 1406
HOSP GRAL DE ZONA NUM 57, MÉXICO ORIENTE, ESTADO DE

FECHA 03/12/2013

M. C. PAULA GONZÁLEZ MARTÍNEZ

PRESENTE

Tengo el agrado de notificarle, que el protocolo de investigación con título:

Calidad de Vida Laboral en el personal médico del Hospital General Regional No.72 del Instituto Mexicano del Seguro Social

que usted sometió a consideración de este Comité Local de Investigación y Ética en Investigación en Salud, de acuerdo con las recomendaciones de sus integrantes y de los revisores, cumple con la calidad metodológica y los requerimientos de ética y de investigación, por lo que el dictamen es **A U T O R I Z A D O**, con el número de registro institucional:

Núm. de Registro
R-2013-1406-3

ATENTAMENTE

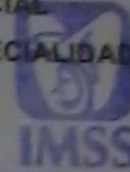
DR. (A.) JOSE ARTURO TRUJILLO CASTRO

Presidente del Comité Local de Investigación y Ética en Investigación en Salud No. 1406

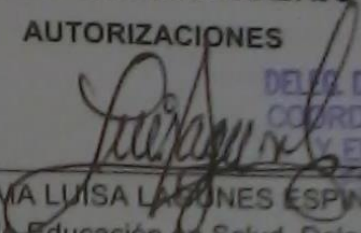
IMSS

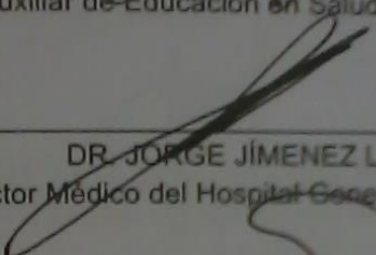
SEGURIDAD Y SOLIDARIDAD SOCIAL

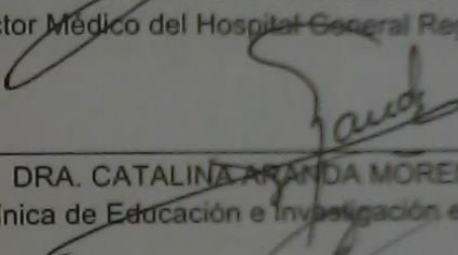
INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
TRABAJO PARA OBTENER EL GRADO DE ESPECIALIDAD
EN MEDICINA DEL TRABAJO
AUTORIZACIONES

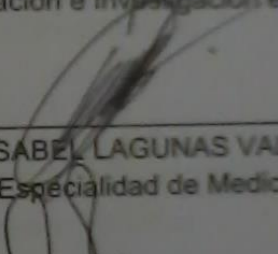


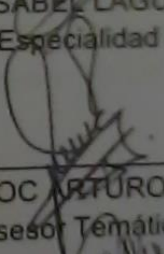
DELEG. DEL ESTADO DE MEXICO ORIENTE
COORDINACIÓN DE PLANEACION
Y ENLACE INSTITUCIONAL
COORDINACIÓN EN SALUD



DRA. ALMA LUISA LAFONES ESPINOSA
Coordinadora Auxiliar de Educación en Salud, Delegación 15 del IMSS

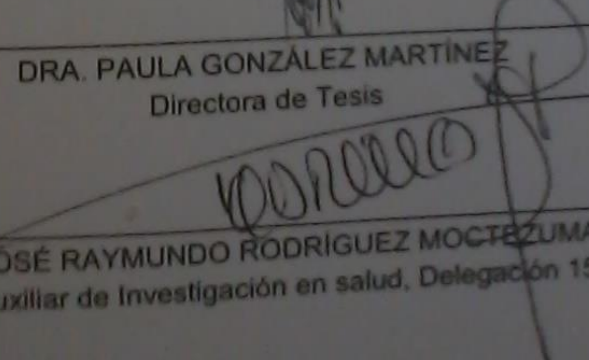

DR. JORGE JÍMENEZ LUNA
Director Médico del Hospital General Regional 72


DRA. CATALINA ARANDA MORENO
Coordinadora Clínica de Educación e Investigación en Salud HGR No. 72


DRA. MARIA ISABEL LAGUNAS VALDÉS
Profesora Titular del Curso de la Especialidad de Medicina del Trabajo HGR 72

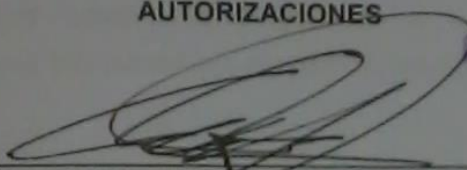

DR. CUAUHTÉMOC ARTURO JUÁREZ PÉREZ
Asesor Temático


DRA. PAULA GONZÁLEZ MARTÍNEZ
Directora de Tesis

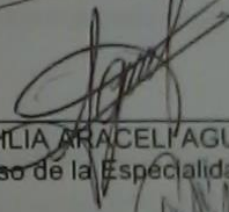

Dr. JOSÉ RAYMUNDO RODRÍGUEZ MOCTEZUMA
Coordinador Auxiliar de Investigación en salud, Delegación 15 del IMSS

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
TRABAJO PARA OBTENER EL GRADO DE ESPECIALIDAD
EN MEDICINA DEL TRABAJO

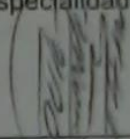
AUTORIZACIONES



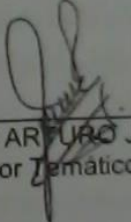
DR. AUGUSTO JAVIER CASTRO BUCIO
Coordinador Clínico de Educación e Investigación en Salud HGZ No. 32



DRA. LILIA ARACELI AGUILAR ACEVEDO
Profesora Titular del Curso de la Especialidad de Medicina del Trabajo HGZ 32

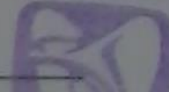


DRA. PAULA GONZÁLEZ MARTÍNEZ
Directora de Tesis



DR. CUAUHTÉMOC ARTURO JUÁREZ PÉREZ
Asesor Temático

H.G.Z. No. 32
DR. MARIO MADRAZO NAVARRO



IMSS

COORDINACIÓN CLÍNICA DE
EDUCACIÓN E INVESTIGACIÓN

AGRADECIMIENTOS:

Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Medicina y Unidad de Posgrado, por una vez más permitirme ser parte de esta magna casa de estudios.

Instituto Mexicano del Seguro Social por otorgarme la oportunidad de formación y desarrollo personal y profesional.

Sistema de Registro Electrónico de la Coordinación de Investigación en Salud (SIRELCIS) por el otorgamiento del folio R-2013-1406-3 para la realización del proyecto.

Doctora Paula González Martínez por todo el apoyo otorgado, compromiso, amabilidad y aportaciones desde el protocolo hasta el producto terminado.

Doctor Cuauhtémoc Arturo Juárez Pérez por creer en este proyecto desde el principio y apoyarlo hasta hacerlo realidad, mi admiración, respeto y cariño.

AGRADECIMIENTOS A TITULO PERSONAL.

Doctor Gustavo Haself Solís Coiffier por descubrir, alentar y potenciar mi vocación por la Medicina del Trabajo desde el pregrado, servicio social y especialidad médica.

Doctora María del Pilar Paz Román por hacerme parte del servicio social en la industria donde conocí y amé la medicina del trabajo.

Doctora Guadalupe Aguilar Madrid y Doctor Cuauhtémoc Arturo Juárez Pérez por acercarme a la investigación con su excelencia profesional, por siempre inspirarme, alentarme y apoyarme profesional y personalmente, mi admiración y respeto.

Doctor Francisco Raúl Sánchez Román por hacerme ver que en las adversidades es donde más se aprende y se fortalece, que la residencia por buena o mala que sea no es el final del camino si no el principio de una larga pero fascinante travesía por la medicina del trabajo.

Gustavo Morales Vázquez por ese acercamiento claro y conciso al STATA, por escucharme y aconsejarme, amigo te respeto personal y profesionalmente.

Doctora María Isabel Lagunas Valdés por subirse al barco y no desistir, por todo el apoyo en estos casi dos años de residencia.

Doctor José Raymundo Rodríguez Moctezuma por alentarme a seguir adelante con cada uno de los comentarios otorgados.

Licenciada Reyna Cadena y Doctora Sandra Venegas López por abrirme las puertas de la empresa donde laboran, por permitirme desarrollar reafirmar y complementar mis habilidades y destrezas como médico del trabajo.

Enfermera Susana Hernández Rivera por las lecciones de vida que al final repercuten en el desarrollo profesional.

Doctor Francisco Medrano por su importantísima aportación para cumplir con el tamaño de la muestra, he aquí el producto final.

Eric Dávila Calderón, Tzitzí Azucena Marín Juárez, Elizabeth América Martínez Limón y Guadalupe Ruíz Castillo por ser unos luchadores y no echarse para atrás, por estos dos años de residencia con las malas y las peores, buenos y malos momentos para recordarse y tener en cuenta que en la adversidad es donde se forman los triunfadores.

Amelia Tolentino Calixto, por ser más que una compañera de residencia, por el respeto, la empatía, los consejos, los valores, los regañones, por siempre estar ahí, por todo el apoyo profesional pero sobre todo personal, sin ti esto no hubiera sido lo mismo, en fin gracias por tu amistad.

DEDICATORIA

A mis padres María Guadalupe García Zavala y José Alejandro Venegas Bárcenas por ese ejemplo de lucha, responsabilidad y respeto por lo que uno hace, no hay palabras que basten para expresar la gratitud y admiración por la educación y valores inculcados, sin ustedes simplemente nada sería posible.

A mi hermana Mónica Lizbeth Venegas García por escucharme, aconsejarme, aceptarme y respetar mis decisiones.

Y a todas y cada una de las personas que han fomentado en mí el orgullo y vocación por ser médico del trabajo.

ÍNDICE.

I. RESUMEN	11
II. OBJETIVOS	13
III. ANTECEDENTES	14
IV. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	22
V. JUSTIFICACIÓN	23
VI. HIPÓTESIS	24
VII. METODOLOGÍA	25
VII.1. Sitio donde se realizó el estudio	25
VII.2. Diseño	25
VII.3. Criterios de selección	25
VII.4. Tamaño de la muestra	26
VII.5. Definición de variables	26
VII. 6. Descripción general del estudio	32
VIII. CONSIDERACIONES ÉTICAS	35
IX. RESULTADOS	36
IX.1. Análisis univariante	36
IX.2. Análisis bivariante	37
X. DISCUSIÓN	51
XI. CONCLUSIONES	55
XII. BIBLIOGRAFÍA	56
XIII. ANEXOS	58

LISTA DE FIGURAS Y CUADROS.

Tabla I	38
Tabla II	41
Tabla III	42
Tabla IV	43
Tabla V	44
Gráfica 1	46
Gráfica 2	46
Gráfica 3	46
Gráfica 4	46
Gráfica 5	46
Gráfica 6	46
Gráfica 7	47
Gráfica 8	47
Gráfica 9	47
Gráfica 10	47
Gráfica 11	47
Gráfica 12	47
Gráfica 13	48
Gráfica 14	48
Gráfica 15	48
Gráfica 16	48
Gráfica 17	48
Gráfica 18	48
Gráfica 19	49
Gráfica 20	49
Figura 1	50

I. RESUMEN

Título: Calidad de Vida Laboral en el personal médico del Hospital General Regional No. 72 del Instituto Mexicano del Seguro Social. **Antecedentes:** La percepción negativa que los individuos tienen de su trabajo, empobrece la calidad de vida laboral, y si esta es pobre, habrá insatisfacción, reducción de la productividad, ausentismo, rotación, milicia sindical, entre otros; por el contrario, si la anterior es adecuada traerá como consecuencias un incremento en la productividad al mejorar la satisfacción y la motivación de los empleados. **Objetivo:** Analizar el nivel de calidad de vida laboral en el personal médico del Hospital General Regional No. 72. **Material y Métodos:** Se realizó un estudio observacional, transversal, analítico, prospectivo, aplicando el Instrumento para medir Calidad de Vida en el Trabajo CVT-GOHISALO y un cuestionario general para conocer las características socio laborales de la población estudiada. La información obtenida mediante los cuestionarios aplicados fue procesada con la realización de una base de datos en el programa Microsoft Excel 2010, posteriormente se trasladó la base de datos al programa estadístico STATA versión 12. **Resultados:** En el personal médico que accedió a participar en el estudio, el nivel de calidad de vida laboral total predominante fue bajo, sin embargo al analizar el nivel de cada una de las dimensiones los resultados arrojaron únicamente una dimensión con el mismo nivel, destacando aún más la importancia de detallar los elementos de cada dimensión. Dicha dimensión corresponde a la Administración del Tiempo Libre, lo cual indica que los trabajadores pueden sentirse insatisfechos en su trabajo al no desarrollarse plenamente en su vida social extra laboral, alterando la percepción que puedan tener de sus condiciones intra laborales. **Conclusiones:** Se lograron los objetivos y se comprobó la hipótesis de trabajo; Se identificaron las variables socio laborales que se relacionan con el nivel de calidad de vida laboral total y por cada una de las dimensiones que integran el cuestionario CVT-GOHISALO, permitiendo evaluar elementos diferentes del HGR No. 72; Se detectaron las condiciones que en los trabajadores pueden generar un determinado nivel de calidad de vida laboral. Deben tomarse en cuenta los resultados derivados de esta investigación para reforzar y fomentar los aspectos de la organización que

satisfacen las necesidades de los trabajadores, además de tomar medidas encaminadas a mejorar los elementos de las dimensiones más afectados como las condiciones físicas del área laboral (ruido, iluminación, orden y limpieza), la cantidad y calidad de los insumos otorgados para la realización de las actividades laborales y la programación de exámenes médicos periódicos para la vigilancia y promoción del estado de salud.

II. OBJETIVOS.

OBJETIVO GENERAL:

Analizar el nivel de calidad de vida laboral en el personal médico del Hospital General Regional No. 72 del Instituto Mexicano del Seguro Social.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Identificar las variables socio laborales que se relacionan con el nivel de calidad de vida laboral.
- Identificar diferencias en el nivel de calidad de vida laboral de acuerdo con las variables socio laborales.

III. ANTECEDENTES.

Una de las esferas más importantes en la vida de las personas es el trabajo. Las características de las áreas del mismo tienen relación significativa tanto con la salud como con el estrés e igualmente se han concentrado factores del medio ambiente laboral los cuales son moderadores o propiciadores potenciales de los estresores¹.

El trabajo es la actividad que ocupa a la mayor parte de los adultos durante el tiempo de vigilia; La presión, la tensión y el estrés en el lugar de trabajo han sido identificados como factores potenciales importantes en cuanto a la disminución de la salud².

El trabajo no es un objeto, sino una actividad que da acceso a los objetos que el hombre necesita para su sustento y convivencia social. Mediante el trabajo, el hombre modifica la naturaleza y se perfecciona a sí mismo; El trabajo ocupa buena parte de la vida, la estructura, amplía los intereses y las relaciones personales, vincula al individuo con la sociedad, promueve la autoestima así como el sentido de ubicación y pertenencia social, por lo tanto en la medida en que el trabajo proporciona identidad, enriquece al mismo tiempo la subjetividad, de lo contrario el sujeto pierde centralidad y reduce la significación de su tarea³.

La calidad de vida está relacionada con el bienestar social y depende de la satisfacción de las necesidades humanas y de los derechos positivos como libertades, modos de vida, trabajo, vivienda, acceso a servicios sociales, comunicaciones, inseguridad, condiciones ecológicas y de salud, elementos indispensables para el desarrollo del individuo y de la población. Por tanto caracteriza la distribución social y establece un sistema de valores culturales que coexisten en la sociedad⁴.

El trabajo es fuente esencial de la calidad de vida y a la vez, un elemento trascendente dentro de esta. Se puede afirmar que no hay calidad de vida sin trabajo

ya que las necesidades materiales y gran parte de las espirituales sólo pueden satisfacerse con el trabajo⁵.

El término “calidad de vida laboral” fue acuñado por Louis Davis en 1970 y por medio de él pretendía describir la preocupación que debía suscitar en toda organización el bienestar y la salud de todos sus empleados, para que estos desempeñasen óptimamente sus tareas. Actualmente dicho término incluye también aspectos físicos, ambientales y psicológicos del lugar de trabajo implicando con ello un profundo respeto por la comodidad de las personas, por su satisfacción, y por su motivación⁶.

La noción moderna de la calidad de vida laboral manifiesta cómo los trabajadores viven (perciben, transforman y/o padecen) cotidianamente la actividad productiva en su lugar de trabajo².

Las principales características a considerar en el abordaje de la calidad de vida en el trabajo son las siguientes: Un nivel de remuneraciones suficiente y aceptable para vivir con una buena calidad de vida; La existencia de condiciones de seguridad y bienestar laboral que disminuyan el riesgo de enfermedad y accidentabilidad; Condiciones para el desarrollo de las capacidades y habilidades humanas del trabajador, en un proceso de crecimiento continuo; Positivos niveles de comunicación e integración social en el interior de la empresa; Equilibrio entre tiempo de trabajo y tiempos asignados a la vida familiar; Reconocimiento y respeto de los derechos sindicales y laborales del colectivo de trabajo; Protección social en salud y previsión².

La calidad de vida laboral (CVL) da cuenta de la forma en que se produce la experiencia laboral, tanto en sus condiciones objetivas, como en sus condiciones subjetivas. Es así como la dimensión objetiva del entorno del trabajo corresponde a todas aquellas condiciones que componen el medio ambiente laboral, es decir, funciones, normatividad, procedimientos, reglamentación, organización del trabajo, horarios, salarios, jornadas de trabajo, oportunidades de desarrollo, seguridad laboral, contenido del puesto, entre otros aspectos de la calidad de vida laboral que

están sujetos a las características de las condiciones de trabajo, identificando así lo objetivable de la realidad laboral. Por otra parte, se encuentra la dimensión subjetiva, la cual hace referencia a la construcción social que realizan los trabajadores de un mismo contexto organizacional, es decir, comprende las experiencias y percepciones individuales y colectivas, de orden laboral, que generan realidades comunes a un mismo entorno de trabajo⁷.

La calidad del entorno laboral en la que se desempeña el trabajador influye significativamente en la calidad de vida psicológica del mismo. Las características de la organización que influyen significativamente en la percepción que el trabajador tiene de su trabajo y en el cambio de cultura organizacional que persigue la calidad de vida laboral son las oportunidades de promoción humana y crecimiento personal, el pago, la seguridad social, las prestaciones flexibles, la buena comunicación, entre otros⁶.

El estudio de la calidad de vida en el trabajo se torna como un elemento indispensable para conocer el grado de satisfacción del hombre con el trabajo que realiza, alcanzando su cima cuando el trabajo se convierte en una necesidad vital, manifestada por la motivación y placer por el trabajo que se realiza. Por otra parte, también puede ser útil para adaptar las condiciones de trabajo a la realidad de los trabajadores, privilegiando la construcción de un nuevo modo de entender y canalizar el proceso salud-enfermedad como proceso social⁸.

La evaluación de la calidad de vida laboral implica la valoración objetiva y subjetiva de siete dimensiones, a saber: Soporte institucional para el trabajo, Seguridad en el trabajo, Integración al puesto de trabajo, Satisfacción por el trabajo, Bienestar logrado a través del trabajo, Desarrollo personal del trabajador y Administración del tiempo libre⁹.

La evaluación de la calidad de vida en el trabajo puede ser utilizada para diversos propósitos, incluyendo la valoración de las necesidades de las personas y sus

niveles de satisfacción, la evaluación de los resultados de los problemas y servicios humanos, la dirección y guía en la provisión de estos servicios y la formulación de políticas en salud entre otras⁸.

El mejorar las condiciones laborales de las personas ha venido disminuyendo riesgos dentro de las empresas, pero también el tener en cuenta el comportamiento humano crea prácticas más seguras que conllevan a una mejor calidad de vida laboral. En muchas empresas no se preocupan por la estabilidad laboral, participación, autonomía, condiciones de seguridad o por las oportunidades de crecimiento para los mismos empleados; Esto no beneficia a los empleados ni tampoco a la organización, es importante tener en cuenta que a mayor satisfacción de un empleado en su entorno laboral, se espera mejor desempeño dentro de la organización y como resultado habrá una mayor productividad para la empresa⁶.

La productividad es el incremento que el empleado tiene en la planificación y realización del trabajo dentro de la empresa, lo cual forma parte de la motivación, ya que la importancia de ésta radica en que permite canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta en general del trabajador hacia el logro de objetivos que interesan a las organizaciones y a la misma persona. Un alto nivel de habilidad puede significar una baja productividad si se combina con un bajo nivel motivacional. De igual manera, un elevado nivel motivacional no podría compensar totalmente un bajo nivel de habilidad¹⁰.

La definición anterior resulta clave, ya que permite llevar el concepto de productividad a un nivel individual, donde las empresas presentan oportunidades de intervención directas para incrementar el desempeño laboral¹⁰.

La calidad de vida en el trabajo y la salud deberían ser el principio rector de toda política laboral, ya que en la misma medida en que el hombre se encuentre satisfecho con el trabajo que realiza su calidad de vida es superior, su eficacia y eficiencia mayor, la rotación laboral disminuye, se eleva la autoestima, es más

elevado el sentido de pertenencia, propicia un alto desarrollo de valores técnicos, éticos y morales y se dan pasos importantes en la conversión del trabajo como fuente generadora de salud e incluso trasladarla al ámbito extra laboral⁸.

La calidad de vida laboral (CVL) es el resultado de la actuación de un individuo socializado por, para y en el trabajo. Un creciente número de investigaciones ha encontrado una fuerte asociación entre condiciones de trabajo, sobre todo cuando se producen desequilibrios entre las demandas del puesto y el control del trabajo, con la producción de accidentes e incidentes, ausentismo, deterioro familiar y social, tendencia al abandono y desmotivación¹¹.

En el año 2010 se realizó un estudio descriptivo cuyo propósito fue conocer la apreciación que tienen los empleados temporales del Valle de Aburrá, Colombia frente a la calidad de vida laboral lograda en su trabajo, utilizando una muestra de 200 hombres y mujeres que se encontraban laborando bajo la modalidad de contratación temporal más de 6 meses. Para evaluar el nivel de calidad de vida laboral, se utilizó el cuestionario de calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO elaborado en el Instituto de investigación en salud ocupacional de México. Este cuestionario evalúa la apreciación que el empleado tiene frente a la calidad de vida lograda a través de su trabajo por medio de 7 dimensiones, 30 subdimensiones o 74 ítems. Los resultados plantean una limitada satisfacción por la modalidad de contratación, duración de la jornada de trabajo, cantidad de trabajo, funciones desempeñadas, uso de habilidades, potencial y creatividad, reconocimiento y sentimiento de orgullo por trabajar en esa organización. Las dimensiones de bienestar logrado a través del trabajo y administración del tiempo libre, plantean que los empleados se sienten insatisfechos con su percepción de utilidad, disfrute de la actividad laboral, características de su vivienda, evaluación de la salud en general, evaluación de su nutrición, así como el equilibrio entre su trabajo y vida familiar y la planificación de su tiempo libre. Es importante observar cómo la calidad de vida laboral de los empleados temporales, con base en los resultados obtenidos, deja mucho qué desear y presenta una necesidad urgente de estudiar los efectos que

genera la precariedad laboral tanto para el empleado como para la urgente competitividad de las organizaciones⁶.

La construcción del cuestionario CVT-GOHISALO se apoya en la lógica de los criterios de objetividad y pertinencia poniendo énfasis en la satisfacción de las necesidades humanas, incluyendo la pertenencia, la autoestima y la realización, las que son perfectamente identificables en el ámbito laboral. Este instrumento mide la CVT de un tipo de trabajador (prestador de servicios de salud), sin embargo, por sus características brindará la oportunidad de realizar mediciones en lugares donde los trabajadores difieren en sus particularidades socioculturales y económicas, además de las propias condiciones laborales, y podría permitir emplearlo en todo tipo de trabajadores. Este instrumento es adecuado para realizar nuevas mediciones que muestren si puede ser propuesto como instrumento de medición de la CVT en diferentes medios o poblaciones¹⁴.

Se debe considerar que cada una de las dimensiones en que se organiza el cuestionario, está orientado a evaluar diferentes aspectos de la organización, por lo que se debe definir cada una de ellas. La dimensión 1 denominada Soporte Institucional para el Trabajo (SIT) evalúa los elementos del puesto de trabajo que son aportados por la institución como estructura que da forma y soporta el empleo, agrupando sus indicadores en las sub dimensiones de procesos de trabajo, supervisión laboral, apoyo de los superiores, evaluación del trabajo y oportunidades de promoción. La dimensión 2 denominada Seguridad en el Trabajo (ST) evalúa las características del empleo que se relacionan con las condiciones que brindan al trabajador firmeza en su relación con la institución e incluye la satisfacción por la forma en que están diseñados los procedimientos de trabajo, ingresos o salarios, los insumos para la realización del trabajo, los derechos contractuales de los trabajadores y el crecimiento de sus capacidades individuales a través de la capacitación. La dimensión 3 denominada Integración al puesto de trabajo (IPT) que evalúa la inserción del trabajador en el trabajo como una de sus partes, en total correspondencia e incluye aspectos de pertinencia, motivación y ambiente de trabajo.

La dimensión 4 denominada Satisfacción por el trabajo (SAT), se entiende como la sensación global de agrado o gusto que el trabajador tenga con respecto a su empleo, e incluye indicadores agrupados en los siguientes tipos: Dedicación al trabajo, orgullo por la institución, participación en el trabajo, autonomía (entendida como uso de habilidades y creatividad en el trabajo), reconocimiento y autovaloración. La dimensión 5 denominada Bienestar Logrado a través del trabajo (BLT), se entiende como el estado mental o psicológico de satisfacción de necesidades relacionadas con la manera de vivir, incluyendo el disfrute de bienes y riquezas logrados gracias a la actividad laboral, sus sub dimensiones son: Identificación con la organización, beneficios del trabajo ocupado por otros, satisfacción por la vivienda, evaluación de la salud general y evaluación de la nutrición. La dimensión 6 denominada Desarrollo profesional (DP) evalúa el proceso de incremento de aspectos personales relacionados con su actividad laboral, se valora a través de las siguientes sub dimensiones: Logros, expectativas de mejora y seguridad personal. La dimensión 7 denominada Administración del tiempo libre (ATL) es definida como la forma en que se disfruta de la vida en el horario en que no se realizan actividades laborales, evalúa las sub dimensiones de planificación del tiempo libre, y equilibrio entre trabajo y vida familiar⁶.

Un individuo adulto pasa alrededor de 8 horas mínimo en los ambientes laborales, duerme en promedio 8 y otras 8 socializa en variados ambientes. En el caso de los trabajadores de la salud, suelen pasar hasta 16 horas laborando, debido a la multi contratación a fin de obtener los ingresos económicos que les permitan llevar una vida social y material más o menos digna. Las condiciones físicas del ambiente laboral son elementos primordiales que afectan el estado de salud general, debido al tiempo que permanece un trabajador en un mismo espacio con limitados movimientos o conductas por lo general repetitivas en los profesionales del sector salud⁹.

La investigación hecha sobre todo en los países escandinavos ha resaltado el desarrollo de criterios de un lugar de trabajo que proteja el bienestar físico y

psicológico del individuo y que le permita volverse un experto en sus habilidades laborales. Se ha puesto énfasis en crear un buen ambiente de trabajo y no nada más uno que carezca de factores estresantes adversos. En la industria hospitalaria, la principal tensión se crea por las demandas conflictivas de una gran carga de trabajo y la necesidad de mantener estándares muy elevados ante situaciones cualitativas complejas. Otros elementos para un ambiente laboral óptimo son el grado razonable de control sobre las tareas o procesos, un ambiente que favorezca la creación de redes sociales de apoyo entre los compañeros, claridad en las funciones y entrenamiento u otras oportunidades para entender del todo el proceso del trabajo y la manera de ajustarse a sus variantes¹³.

La Organización Mundial de la Salud propuso la creación de ambientes favorables, desarrollar estilos de vida y reorientar los servicios de salud. Después, con la Estrategia Mundial de Salud Ocupacional, se propuso fomentar entornos laborales sanos con prácticas laborales sanas y una mayor calidad de vida en el trabajo. El objetivo fue: “Mejorar las condiciones de vida, la salud, la seguridad en el trabajo y el bienestar de la población trabajadora para avanzar hacia un desarrollo humano y sostenible con equidad y justicia social”; Sin embargo, no se propusieron formas de diagnóstico ni programas de intervención, pues no había estudios al respecto. La salud laboral debería ser un tema de alta prioridad en las agendas nacionales e internacionales. Muchos países han mejorado las condiciones laborales, sin embargo no cumplen aún los estándares mínimos establecidos por la Comisión Mixta sobre Seguridad y Promoción de la Salud en el Trabajo, ocasionando que el camino hacia la salud laboral sea muy lento en países en vías de industrialización y nulo en los pobres⁹.

En México poco se conoce sobre la calidad de vida laboral y mucho menos se han aplicado programas para mejorarla. Cabe señalar que para los empresarios y dirigentes de instituciones la CVL es un concepto que aún no aparece en el lenguaje de sus organizaciones⁹.

IV. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

La calidad de vida laboral, es trascendente e internacional, ello, debido a que la situación laboral está pasando por un momento de crisis y el Instituto Mexicano del Seguro Social no es la excepción ya que el nivel de precariedad de la seguridad en el trabajo va en aumento y el logro de condiciones laborales que se habían obtenido en los últimos años ha disminuido, en gran parte por el capitalismo global, el aumento de la demanda de servicios de salud por la población usuaria, así como la afectación a la salud y la transición epidemiológica; Lo que consecuentemente modifica la percepción que los individuos tienen de su trabajo, empobrece la calidad de vida laboral, y si ésta es pobre, hay insatisfacción, reducción de la productividad, ausentismo y afectación en la calidad de atención en salud.

Dentro de las políticas de las empresas, pocas son las organizaciones que realmente consideran la calidad de vida laboral de sus prestadores de servicios, por lo que pocas son las empresas que identifican la calidad de vida laboral en sus trabajadores lo que permitiría analizar y modificar las condiciones insatisfactorias; Sobre todo en actividades profesionales como la del personal médico debido a que su trabajo requiere el manejo de situaciones complejas altamente demandantes en contacto con personas que acuden a las unidades médicas para prevenir, diagnosticar o tratar un problema de salud que altera el entorno familiar y laboral de las mismas, en ocasiones requiriendo cumplir con horarios y productividad desgastantes y sin una retribución adecuada o esperada, poniendo en riesgo la realización personal y el desempeño profesional.

En el HGR 72 del IMSS, se desconoce la calidad de vida laboral del personal médico, por lo que es importante investigar:

¿Cuál es el nivel de calidad de vida laboral en el personal médico del Hospital General Regional No. 72 del Instituto Mexicano del Seguro Social?

V. JUSTIFICACIÓN.

El propósito de esta investigación es analizar el nivel de calidad de vida laboral, ya que en los médicos que laboran en diversas áreas del Hospital General Regional No.72, se ha percibido que a nivel conductual existe apatía al realizar sus labores, incumplimiento de normas de higiene, malas relaciones interpersonales, así como ausentismo laboral, poniendo en riesgo el desempeño profesional, creando conflictos interpersonales con pacientes teniendo consecuencias sobre la calidad de la atención y la salud de los mismos.

La investigación, cumple con los criterios de magnitud, trascendencia, vulnerabilidad, factibilidad y viabilidad, ya que el nivel de calidad de vida laboral en el personal médico es un indicador que se desconoce en el HGR 72 y que debe ser estudiado debido a las consecuencias que desencadena para los trabajadores, la organización y los pacientes atendidos en la unidad.

VI. HIPOTESIS.

El nivel de calidad de vida laboral en el personal médico del Hospital General Regional No. 72 del Instituto Mexicano del Seguro Social, es bajo.

VII. METODOLOGÍA.

1. SITIO DONDE SE REALIZÓ EL ESTUDIO:

La investigación se llevó a cabo en el Hospital General Regional No. 72 “Licenciado Vicente Santos Guajardo” de la Delegación Estado de México Oriente del Instituto Mexicano del Seguro Social ubicado en Tlalnepantla, Estado de México, el cual ofrece atención médica de segundo nivel y cuenta con una plantilla de 372 médicos.

2. DISEÑO.

El diseño utilizado fue el Transversal tipo encuesta, Observacional, Prospectivo, Transversal, Analítico.

3. CRITERIOS DE SELECCIÓN:

Criterios de inclusión:

Trabajadores base, 02, 08.

Todas las especialidades médicas.

Todos los servicios.

Turnos matutino, vespertino y nocturno.

30 a 65 años.

Ambos sexos.

Consentimiento informado.

Antigüedad mayor a seis meses en la unidad médica y en el puesto que desempeña actualmente.

Criterios de no inclusión:

No desear participar en el estudio.

Criterios de eliminación:

Dejar el cuestionario y el instrumento sin responder en un 50% o más de las preguntas.

4. TAMAÑO DE LA MUESTRA:

Aplicando la fórmula para el cálculo del tamaño de la muestra para proporciones en población finita, en donde la población, se compone de 372 médicos, con un IC 95%, se obtuvo una muestra de 133; El muestreo fue no probabilístico, conformando la muestra con los participantes voluntarios.

5. DEFINICIÓN DE LAS VARIABLES.

Variable	Definición conceptual	Definición operativa	Tipo de variable	Escala de medición	Unidades de medición	Instrumento
Calidad de vida laboral	Forma en que se produce la experiencia laboral, tanto en sus condiciones objetivas (condiciones que componen el medio ambiente laboral), como en sus condiciones subjetivas (experiencias y percepciones).	Se expresó en niveles: alta, media y baja, de acuerdo con la puntuación obtenida.	Dependiente Cualitativa	Ordinal	Satisfacción alta de 70-99 puntos T, Satisfacción media 40-60 puntos T, Satisfacción baja de 10-30 puntos T, Área de riesgo de 1-10 puntos.	Instrumento para medir Calidad de Vida en el Trabajo CVT-GOHISALO.
Edad	Tiempo que una persona ha vivido desde su nacimiento.	Se expresó en años y clasificando las edades obtenidas en 2 intervalos de acuerdo con la media obtenida.	Cuantitativa	Intervalo <41 >41	Años	Cuestionario de identificación socio laboral

Género	Conjunto de cosas semejantes entre sí por tener uno o varios caracteres esencialmente comunes.	Se clasificó en 2 categorías de acuerdo con la información obtenida.	Cualitativa	Nominal dicotómica	Femenino Masculino	Cuestionario de identificación socio laboral
Estado civil	Condición de cada persona en relación a los derechos y obligaciones civiles.	Se clasificó en 4 categorías de acuerdo con la información obtenida en el Cuestionario general.	Cualitativa	Nominal politómica	Soltero Casado Viudo Divorciado Unión libre	Cuestionario de identificación socio laboral
Escolaridad	Periodo de tiempo durante el cual se asiste a la escuela.	Se clasificó en 5 categorías de acuerdo con la información obtenida.	Cualitativa	Ordinal	Licenciatura Especialidad médica Maestría Doctorado Otro	Cuestionario de identificación socio laboral
Puesto de trabajo	Lugar donde se efectúa una de las fases de ejecución de un trabajo.	Se clasificó en varias categorías de acuerdo con la información obtenida.	Cualitativa	Nominal politómica	Médico no familiar Jefe de servicio	Cuestionario de identificación socio laboral
Antigüedad en el puesto	Tiempo que lleva en un cargo o empleo	Se expresó en años y se clasificó en 5 intervalos de acuerdo con la información obtenida.	Cuantitativa	Intervalo <1 1-5 6-10 11-15 >15	Años	Cuestionario de identificación socio laboral
Tabaquismo	Intoxicación crónica producida por el abuso del tabaco.	Se clasificó en 2 categorías de acuerdo con la información obtenida.	Cualitativa	Nominal dicotómica	Si No	Cuestionario de identificación socio laboral
Cantidad de	Intoxicación crónica producida por el abuso	Se expresó en cigarrillos y se	Cuantitativa	Razón	Cigarrillos	Cuestionario de identificación

tabaquismo	del tabaco.	clasificó en 4 intervalos de acuerdo con la información obtenida en el Cuestionario general.		0-5 6-10 11-15 >5		socio laboral
Alcoholismo	Abuso de bebidas alcohólicas, que cuando se da regularmente de forma intensa provoca trastornos fisiológicos y psíquicos.	Se clasificó en 2 categorías de acuerdo con la información obtenida.	Cualitativa	Nominal dicotómica	Si No	Cuestionario de identificación socio laboral
Cantidad de alcoholismo mensual	Abuso de bebidas alcohólicas, que cuando se da regularmente de forma intensa provoca trastornos fisiológicos y psíquicos.	Se expresó en veces y se clasificó en 4 intervalos de acuerdo con la información obtenida.	Cuantitativa	Razón 0 1-4 5-8 >8	Veces	Cuestionario de identificación socio laboral
Tipo de vivienda	Refugio natural o construido por el hombre en el que éste habita de modo temporal o permanente.	Se clasificó en 2 categorías de acuerdo con la información obtenida.	Cualitativa	Nominal dicotómica	Casa Departamento	Cuestionario de identificación socio laboral
Vivienda propia	Posesión de un refugio natural o construido por el hombre en el que éste habita de modo temporal o permanente.	Se clasificó en 2 categorías de acuerdo con la información obtenida.	Cualitativa	Nominal dicotómica	Si No	Cuestionario de identificación socio laboral
Cantidad de cohabitantes	Personas con quien se vive.	Se expresó en personas y se clasificó en 4 intervalos de acuerdo con la información obtenida.	Cuantitativa	Razón 0 1-4 5-8 >8	Personas	Cuestionario de identificación socio laboral
Pertenencia	Personas respecto de	Se clasificó en 2	Cualitativa	Nominal	Si	Cuestionario de

de hijos	su padre o de su madre.	categorías de acuerdo con la información obtenida.		dicotómica	No	identificación socio laboral
Cantidad de hijos	Número de individuos respecto de su padre y madre.	Se expresó en hijos y se clasificó en 4 intervalos de acuerdo con la información obtenida.	Cuantitativa	Intervalo 1-3 4-6 7-9 10 o más	Hijos	Cuestionario de identificación socio laboral
Buena relación con hijos	Relación con los individuos respecto de su padre y madre.	Se clasificó en 2 categorías de acuerdo con la información obtenida.	Cualitativa	Nominal dicotómica	Si No	Cuestionario de identificación socio laboral
Dependientes económicos	Personas que dependen económicamente de otra.	Se expresó en personas y se clasificó en 4 intervalos de acuerdo con la información obtenida.	Cuantitativa	Razón 0 1-3 4-6 7-10	Personas	Cuestionario de identificación socio laboral
Buena relación con pareja	Conjunto de dos personas en una relación afectiva.	Se clasificó en 2 categorías de acuerdo con la información obtenida.	Cualitativa	Nominal dicotómica	Si No	Cuestionario de identificación socio laboral
Trabajo extra	Prolongación de la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias.	Se clasificó en 2 categorías de acuerdo con la información obtenida.	Cualitativa	Nominal dicotómica	Si No	Cuestionario de identificación socio laboral
Ingreso económico personal total mensual	Cantidad de dinero que se percibe regularmente por cualquier concepto.	Se expresó en pesos y se clasificó en 4 categorías de acuerdo con la información obtenida.	Cuantitativa	Intervalo 1.001 a 5.000 5.001 a 10.000 10.001 a 15.000	Pesos	Cuestionario de identificación socio laboral

				>15.000		
Ingreso económico familiar total mensual	Cantidad de dinero que se percibe regularmente por cualquier concepto.	Se expresó en pesos y se clasificó en 4 categorías de acuerdo con la información obtenida.	Cuantitativa	Intervalo 1.001 a 10.000 10.001 a 20.000 20.001 a 30.000 >30.000	Pesos	Cuestionario de identificación socio laboral
Tipo de transporte	Conjunto de medios y formas que se utilizan para trasladar personas o cosas de un lugar a otro.	Se clasificó en 2 categorías de acuerdo con la información obtenida.	Cualitativa	Nominal dicotómica	Público Particular	Cuestionario de identificación socio laboral
Tiempo de traslado de domicilio a lugar de trabajo	Tiempo en el que se lleva a alguien o algo en trasladarse hacia otro lugar.	Se expresó en minutos y se clasificó en 4 intervalos de acuerdo con la información obtenida.	Cuantitativa	Intervalo 15-30 31-60 61-90 >90	Minutos	Cuestionario de identificación socio laboral
Tiempo de sueño	Estado funcional periódico del organismo y especialmente del sistema nervioso durante el cual el estado de vigilia se encuentra suspendido de una forma reversible.	Se expresó en horas y se clasificó en 4 intervalos de acuerdo con la información obtenida.	Cuantitativa	Intervalo <1 1-4 5-8 >8	Horas	Cuestionario de identificación socio laboral
Descanso semanal	Interrupción del trabajo por un tiempo mínimo semanal de 24 horas que el empresario ha de conceder a sus asalariados.	Se expresó en días y se clasificó en 4 intervalos de acuerdo con la información obtenida.	Cuantitativa	Razón 0 1 2 >2	Días	Cuestionario de identificación socio laboral
Tiempo libre	Parte del día establecida o	Se expresó en horas y se clasificó	Cuantitativa	Razón	Horas	Cuestionario de identificación

	disponible para una determinada acción.	en 4 intervalos de acuerdo con la información obtenida.		0-3 4-7 7-10 >10		socio laboral
Actividad física	Esfuerzo corporal que tiene por objeto la adquisición de la salud.	Se clasificó en 2 categorías de acuerdo con la información obtenida.	Cualitativa	Nominal dicotómica	Si No	Cuestionario de identificación socio laboral
Ingesta de medicamentos	Empleo de sustancias que actúan como remedio en el organismo enfermo	Se clasificó en 2 categorías de acuerdo con la información obtenida.	Cualitativa	Nominal dicotómica	Si No	Cuestionario de identificación socio laboral
Lesiones laborales	Daños corporales en el ejercicio o con motivo del trabajo.	Se clasificó en 2 categorías de acuerdo con la información obtenida.	Cualitativa	Nominal dicotómica	Si No	Cuestionario de identificación socio laboral
Ausentismo laboral	Ausencia frecuente del puesto de trabajo.	Se expresó en veces y se clasificó en 4 intervalos de acuerdo con la información obtenida.	Cuantitativa	Razón 0 1-5 6-10 >10	Veces	Cuestionario de identificación socio laboral
Causas de ausentismo laboral	Razones por las que un trabajador se ausenta de su puesto de trabajo.	Se clasificó en 4 categorías de acuerdo con la información obtenida.	Cualitativa	Nominal politómica	Problemas de salud personales Problemas de salud familiares Problemas laborales Otras: Especifique	Cuestionario de identificación socio laboral

6. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL ESTUDIO:

Una vez registrado el proyecto en el SIRELCIS por el Comité Local de investigación en Salud 1406, se procedió a solicitar autorización al Director del HGR 72 para dar a conocer a los médicos de la realización del estudio y el objetivo del mismo. A los médicos que aceptaron participar en el estudio, para no afectar el área operativa, se les citó en la Coordinación Clínica de Salud en el Trabajo del HGR 72 al finalizar su jornada laboral. Una vez que los médicos acudían a la cita, se les solicitaba su consentimiento informado por escrito, se les indicó cómo contestar el cuestionario y el instrumento sin inducir las respuestas. En primer lugar se auto aplicó el cuestionario de identificación socio laboral y posteriormente el Instrumento para medir Calidad de Vida en el Trabajo CVT-GOHISALO, si surgía alguna duda era aclarada inmediatamente. El tiempo que tardaban en responder, era respetado por los investigadores.

Cuestionario General. Propósito: Identificar las variables que modifiquen el nivel de calidad de vida laboral y que no estén directamente relacionadas con la actividad. *Extensión:* La prueba constó de 32 ítems *Características de los ítems:* Los ítems estaban conformados por preguntas relacionadas con situaciones personales y se respondían eligiendo una de las respuestas propuestas y en algunos casos especificando sus respuestas positivas. *Resultados:* Se tomaron en cuenta las respuestas para el análisis de variables socio laborales y determinar si algunas de ellas influían en las respuestas del cuestionario de calidad de vida laboral.

Instrumento para medir la calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO, elaborado en el Instituto de investigación en salud ocupacional de México. *Propósito:* Evaluar la apreciación que el empleado tiene frente a la calidad de vida lograda a través de su trabajo. *Extensión:* La prueba constó de 74 ítems, divididos en 7 dimensiones: Soporte Institucional para el Trabajo (SIT) con 14 ítems (6, 19, 26, 27, 28, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51 y 52) otorgando un puntaje entre 4 y 56, Seguridad en el Trabajo (SET) con 15 ítems (5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 29, 30, 31, 33, 61, 63 y 72) otorgando

un puntaje entre 5 y 58, Integración al Puesto de Trabajo (IPT) con 10 ítems (18, 32, 36, 37, 39, 40, 41, 42, 43 y 65) otorgando un puntaje entre 8 y 40, Satisfacción por el Trabajo (SPT) con 11 ítems (1, 2, 3, 4, 14, 15, 16, 17, 20, 21 y 22) otorgando un puntaje entre 5 y 44, Bienestar Logrado a Través del Trabajo (BLATT) con 11 ítems (23, 24, 34, 35, 38, 59, 60, 62, 66, 71 y 73) otorgando un puntaje entre 23 y 44, Desarrollo Personal (DP) con 8 ítems (53, 54, 64, 67, 68, 69, 70 y 74) otorgando un puntaje entre 8 y 32, Administración de Tiempo Libre (ATL) con 5 ítems (25, 55, 56, 57 y 58) otorgando un puntaje entre 3 y 20. *Características de los ítems:* Los ítems estaban conformados por una afirmación o juicio relacionado con la calidad de vida en el trabajo y una escala valorativa que permitió al sujeto exteriorizar su reacción eligiendo uno de los cinco puntos de la escala. *Resultados:* Se calificó trasladando el puntaje obtenido a un baremo que clasificó dicho puntaje en 4 niveles (Área de riesgo, Bajo, Medio y Alto) de calidad de vida laboral total y de cada una de las siete dimensiones. En cuanto al nivel de calidad de vida laboral total le correspondió Área de riesgo de 1-10 puntos T, Bajo de 10-40 puntos T, Medio de 40-60 puntos T y Alto de 60-99 puntos T. A la dimensión 1 (SIT) le correspondió Área de riesgo de 4-17 puntos T, Bajo de 17-29 puntos T, Medio de 29-37 puntos T, Alto de 37-56 puntos T. A la dimensión 2 (ST) le correspondió Área de riesgo de 5-6 puntos T, Bajo de 6-24 puntos T, Medio de 24 a 36 puntos T, Alto de 36-58 puntos T. A la dimensión 3 (IPT) le correspondió Área de riesgo de 8-24 puntos T, Bajo de 24-30 puntos T, Medio de 30-34 puntos T, Alto de 34-40 puntos T. A la dimensión 4 (SAT) le correspondió Área de riesgo de 5-28 puntos T, Bajo de 28-34 puntos T, Medio de 34-38 puntos T, Alto de 38-44 puntos T. A la dimensión 5 (BLT) le correspondió Área de riesgo de 23-34 puntos T, Bajo de 34-37 puntos T, Medio de 37-39 puntos T, Alto de 39-44 puntos T. A la dimensión 6 (DP) le correspondió Área de riesgo de 8-16 puntos T, Bajo de 16-22 puntos T, Medio de 22-26 puntos T, Alto de 26-32 puntos T. A la dimensión 7 le correspondió Área de riesgo de 3-12 puntos T, Bajo de 12-15 puntos T, Medio de 15-17 puntos T, Alto de 17-20 puntos T. Una vez calificado, se valoró por separado y en forma global, destacando las dimensiones más sensibles que generaron una percepción de insatisfacción por parte del trabajador y caracterizando un perfil psicosocial del colectivo examinado. Este instrumento fue validado precisamente en

una población de trabajadores de la salud (Secretaría de Salud del Estado de Jalisco, México) ^{6, 9, 14}.

Cuando el trabajador finalizó la contestación de los instrumentos, se revisaron sus respuestas verificando que cumplieran con los criterios de inclusión previamente descritos, de lo contrario sus respuestas no se tomaron en cuenta para el análisis de resultados ni conclusiones.

La información obtenida mediante los cuestionarios aplicados fue procesada con la realización de una base de datos en el programa Microsoft Excel 2010, posteriormente se trasladó la base de datos al programa estadístico STATA versión 12. Se procedió a llevar a cabo el análisis descriptivo de los resultados mediante frecuencias, porcentajes y proporciones, así como análisis bivariante con base al tipo de variable obteniendo la significancia estadística para variables cuantitativas t de student y para variables cualitativas Chi cuadrada, tomando como valor de $p \leq 0.05$.

VIII. CONSIDERACIONES ÉTICAS.

El estudio fue factible ya que se contó con los recursos necesarios para su realización, viable ya que aludió a un problema del sistema de salud que requiere de diversas investigaciones para su comprensión y modificación no transgrediendo la legislación en materia de investigación en seres humanos (Ley General de Salud y su Reglamento).

A cada participante se le informó sobre el estudio y se le explicó que estaba en su derecho de participar o no y de responder o no las preguntas del cuestionario y del instrumento.

Se les aseguró que en ningún momento sería revelado su nombre y que la información proporcionada sería utilizada específicamente para la realización del estudio.

Los médicos del HGR No. 72 que cumplieron con los criterios de inclusión se les aceptó, sin ninguna preferencia social, económica, de raza o religión.

A cada participante, se le dio a conocer la carta de consentimiento informado, donde se le explicó el objetivo del estudio, así como las molestias y beneficios posibles.

IX. RESULTADOS.

Análisis univariante.

Los médicos que aceptaron participar en el estudio conformaron una muestra de 133 sujetos, el 100% cubrió los criterios de inclusión, ninguno fue eliminado.

La media de edad fue de 41.2 años, con una desviación estándar de ± 6.5 y un rango de 34. **(Gráfica 1)**

En cuanto a los datos socio laborales, los cuales se pueden apreciar concentrados en la **Tabla I**, predominaron los siguientes: *Género* masculino 53% **(Gráfica 2)**; *Estado civil* casado 68% **(Gráfica 3)**; *Escolaridad* especialidad médica 78% **(Gráfica 4)**; *Categoría contractual* médico no familiar 98% **(Gráfica 5)**; *Antigüedad laboral* 5 a 10 años 32% **(Gráfica 6)**; *Tabaquismo* positivo 78%; *Alcoholismo* positivo 62%; *Vivienda en casa* 69%; *Vivienda propia* 81%; *Cohabita con 1 a 4 personas* 93%; *Tienen hijos* 76% y el 100% tiene de 1 a 3 hijos; 80% considera buena su relación con sus hijos; De 1 a 3 dependientes económicos 80%; Buena relación con su pareja 88%; Tienen otro trabajo 62%; Ingreso mensual personal mayor a \$15,000.00 75% **(Gráfica 7)**; Ingreso familiar mensual mayor a \$ 30,000.00 44%; Transporte particular para trasladarse de su domicilio al lugar de trabajo 100%; Tiempo de traslado domicilio trabajo de 31 a 60 minutos 42%; Duermen de 5 a 8 horas al día 89%; Descanso 2 días a la semana 65%; Tiempo libre semanal de 4 a 7 horas 50%; Práctica física deportiva 55%; Ingesta de medicamentos 5%; Lesiones durante o con motivo de su actividad laboral 11%; Ausentismo laboral de 1 a 5 días al mes 6%; Trabajadores de base 79% **(Gráfica 8)**; Turno matutino 56% **(Gráfica 9)**; Área de trabajo pediatría 18%. **(Gráfica 10)**

El cuestionario sobre calidad de vida en el trabajo (CVT-GOHISALO) arrojó los siguientes valores: La media del puntaje total de CVL fue de 32.0; siendo la media

más baja la dimensión 7 seguida por la dimensión 6; la media más alta la dimensión 5 seguida por la dimensión 4. **(Tabla II) (Gráfica 11)**

Utilizando el baremo para traducir el puntaje obtenido en nivel de calidad de vida laboral total y por cada una de las 7 dimensiones, el 98% (131) del personal médico encuestado mostró un nivel bajo y el 2% (2) un nivel medio. **(Tabla III) (Gráfica 12)**

En la dimensión 1 el nivel de CVL en 39% es alto; En la dimensión 2 en 64% es alto, y en el 26% es medio; En la dimensión 3 en 57% es alto; En la dimensión 4 en 71% es alto; En la dimensión 5 en 67% es alto; En la dimensión 6 en 59% es alto; En la dimensión 7 en 37% es área de riesgo. **(Tabla III) (Gráficas 13-19) (Figura 1)**

Análisis bivariante calidad de vida laboral total y por dimensiones.

Existe relación entre las variables socio laborales tiempo libre, tipo de contratación y área de trabajo con el nivel de calidad de vida laboral total **(Tabla IV)**, sin embargo, la relación entre estas variables y las dimensiones de la calidad de vida laboral varía, llamando la atención el área de trabajo que se relaciona con las 7 dimensiones, lo mismo que la antigüedad. **(Tabla V) y (Gráfica 20)**

**Tabla I. Variables socio laborales, personal médico,
Hospital General Regional Número 72, 2013. *N=133**

Variable	Porcentaje	N*	Variable	Porcentaje	N*
Género			Edad		
Femenino	47	62	<41 años	56	75
Masculino	53	71	>41 años	44	58
Estado civil			Escolaridad		
Soltero	16	22	Licenciatura	12	16
Casado	68	90	Especialidad médica	78	104
Viudo	0	0	Maestría	3	4
Divorciado	9	12	Doctorado	1	1
Unión libre	7	9	Otro	6	8
Antigüedad			Ingreso personal		
<1 año	4	5	1,000 - 5,000	0	0
1-5 años	28	38	5,001 - 10,000	2	3
5-10 años	32	42	10,001 - 15,000	23	31
11-15 años	14	19	>15,000	75	99
>15 años	22	29			
Ingreso familiar			Tiempo de traslado (min)		
1,000 - 10,000	0	0	15 - 30	37	49
10,001 - 20,000	12	15	31 - 60	42	56
21,000 - 30,000	44	59	61 - 90	17	22
>30,000	44	59	> 90	4	6
Horas de sueño			Días de descanso		
<1	0	0	0	0	0
1 - 4	11	15	1	35	47
5 - 8	89	118	2	65	86
> 8	0	0	>2	0	0

**Tabla I continuación. Variables socio laborales, personal médico,
Hospital General Regional Número 72, 2013. *N=133**

Variable	Porcentaje	N*	Variable	Porcentaje	N*
Tiempo libre (horas)			Ausentismo		
0 - 3	30	40	0	94	125
4 - 7	50	66	1-5	6	8
7 - 10	16	22	6-10	0	0
>10	4	5	>10	0	0
Tabaquismo			Alcoholismo		
Si	22	29	Si	62	83
No	78	104	No	38	50
Vivienda			Vivienda propia		
Casa	69	92	Si	81	108
Departamento	31	41	No	19	25
Pertenencia de hijos			Buena relación con hijos		
Si	76	101	Si	100	133
No	24	32	No	0	0
Cantidad de hijos			Vivienda personas		
0	24	32	0	7	9
1 - 3	76	101	1 - 4	93	124
4 - 6	0	0	5 - 8	0	0
7 - 9	0	0	> 8	0	0
Buena relación con pareja			Otro trabajo		
Si	88	117	Si	62	82
No	12	16	No	38	51

**Tabla I continuación. Variables socio laborales, personal médico,
Hospital General Regional Número 72, 2013. *N=133**

Variable	Porcentaje	N*	Variable	Porcentaje	N*
Actividad física			Medicamentos		
Si	55	73	Si	5	7
No	45	60	No	95	126
Puesto			Lesiones laborales		
Médico no familiar	98	130	Si	11	14
Jefe de servicio	2	3	No	89	119
Contratación			Turno		
Base	79	105	Matutino	56	75
08	15	20	Vespertino	35	46
02	4	6	Nocturno	9	12
Otro	2	2			
Área			Área		
Audiología	1	1	Otorrinolaringología	1	1
Cirugía	13	18	Pediatría	21	28
Ginecología	15	20	Psiquiatría	1	1
Medicina interna	18	24	Rehabilitación	4	6
Medicina del trabajo	3	4	Reumatología	1	1
Neurología	1	1	Traumatología	1	1
Oftalmología	3	4	Urgencias	17	23

Tabla II. Puntaje del nivel de calidad de vida laboral total y por dimensiones, personal médico, Hospital General Regional Número 72, 2013.

Variable	Media	D.E.*	Límite mín-máx obtenidos
Calidad de Vida Laboral Total	32.0	5.6	17-41
Dimensión 1: Soporte institucional para el trabajo (SIT).	32.6	12.4	3-56
Dimensión 2: Seguridad en el trabajo (ST).	39.2	11.2	14-88
Dimensión 3: Integración al puesto de trabajo (IPT).	32.9	5.6	14-40
Dimensión 4: Satisfacción por el trabajo (SAT).	39.2	4.8	24-44
Dimensión 5: Bienestar logrado a través del trabajo (BLT).	40.0	4.2	30-44
Dimensión 6: Desarrollo personal (DP).	26.1	5.6	10-32
Dimensión 7: Administración del tiempo libre (ATL).	14.0	3.2	6-20

*Desviación Estándar (D.E.)

Tabla III. Nivel de calidad de vida laboral total y por dimensiones, personal médico, Hospital General Regional Número 72, 2013. *N=133

Variable	Área de riesgo		Bajo		Medio		Alto	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Calidad de vida laboral total	0	0	131	98	2	2	0	0
Dimensión 1: Soporte institucional para el trabajo (SIT).	27	20	11	8	44	33	51	39
Dimensión 2: Seguridad en el trabajo (ST).	0	0	13	10	35	26	85	64
Dimensión 3: Integración al puesto de trabajo (IPT).	13	10	17	13	27	20	76	57
Dimensión 4: Satisfacción por el trabajo (SAT).	6	5	9	7	23	17	95	71
Dimensión 5: Bienestar logrado a través del trabajo (BLT).	22	16	9	7	13	10	89	67
Dimensión 6: Desarrollo personal (DP).	8	6	20	15	26	20	79	59
Dimensión 7: Administración del tiempo libre (ATL).	49	37	18	14	49	37	17	12

Tabla IV. Variables socio laborales relacionadas con el nivel de calidad de vida laboral total, personal médico, Hospital General Regional Número 72, 2013. *N=133

Variable	Nivel de CVL								P <0.05
	Área de riesgo		Bajo		Medio		Alto		
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Tiempo libre (horas)									
0 a 3	0	0	40	30	0	0	0	0	0.006*
4 a 7	0	0	65	50	1	50	0	0	
7 a 10	0	0	22	17	0	0	0	0	
Más de 10	0	0	4	3	1	50	0	0	
Contratación									
Base	0	0	104	79	1	50	0	0	0.000*
08	0	0	20	15	0	0	0	0	
02	0	0	6	5	0	0	0	0	
Otra	0	0	1	1	1	50	0	0	
Área de trabajo									
Audiología	0	0	1	1	0	0	0	0	0.000*
Cirugía	0	0	18	14	0	0	0	0	
Ginecología	0	0	19	14	1	50	0	0	
Medicina interna	0	0	24	18	0	0	0	0	
Medicina trabajo	0	0	4	3	0	0	0	0	
Neurología	0	0	1	1	0	0	0	0	
Oftalmología	0	0	4	3	0	0	0	0	
Otorrinolaringología	0	0	1	1	0	0	0	0	
Pediatría	0	0	28	21	0	0	0	0	
Psiquiatría	0	0	1	1	0	0	0	0	
Rehabilitación	0	0	6	5	0	0	0	0	
Reumatología	0	0	1	1	0	0	0	0	
Traumatología	0	0	0	0	1	50	0	0	
Urgencias	0	0	23	17	0	0	0	0	

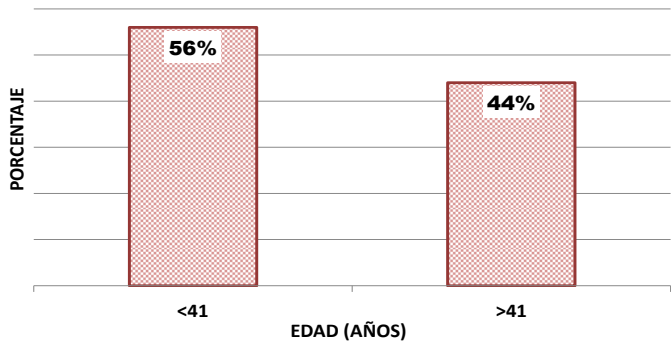
Tabla V. Variables socio laborales relacionadas con el nivel de calidad de vida laboral total y por dimensiones en personal médico del HGR No.72, 2013.

Variable	NCVL Total	SIT	ST	IPT	SAT	BLT	DP	ATL	Total
Edad				0.031		0.024	0.026		3
Género						0.001	0.000	0.001	3
Estado civil		0.001		0.006	0.000	0.001	0.005		5
Escolaridad		0.000			0.030	0.000	0.030		4
Puesto de trabajo			0.003	0.006	0.000	0.001	0.000		5
Antigüedad		0.002	0.001	0.001	0.000	0.000	0.000		6
Tabaquismo		0.019					0.011		3
alcoholismo			0.007			0.001		0.002	3
Tipo de vivienda		0.009		0.000	0.020	0.000	0.001		5
Vivienda propia					0.000			0.005	2
Cohabitar en Vivienda		0.002			0.017			0.010	3
Pertenencia de hijos		0.013		0.042	0.048	0.033		0.045	5
Otro trabajo				0.039		0.004	0.033	0.000	4
Ingreso económico personal total mensual			0.022	0.005*	0.000	0.005			4
Ingreso económico familiar mensual				0.019	0.002	0.049		0.007	4
Tiempo de traslado		0.000		0.000	0.012	0.000	0.003	0.007	6
Horas de sueño			0.005	0.007	0.041		0.003		3

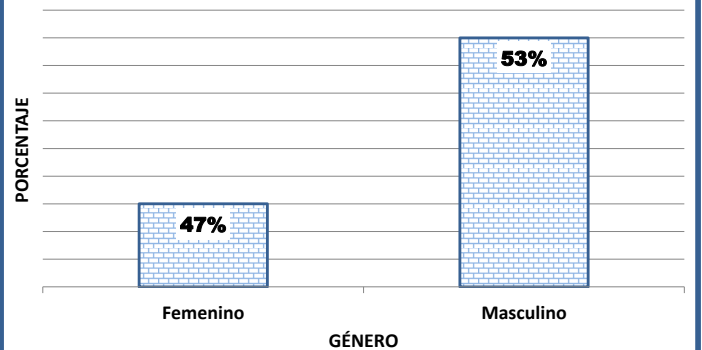
Tabla V continuación. Variables socio laborales relacionadas con el nivel de calidad de vida laboral total y por dimensiones en personal médico del HGR No.72, 2013.

Variable	NCVL Total	SIT	ST	IPT	SAT	BLT	DP	ATL	Total
Días de descanso		0.008	0.032	0.041		0.006	0.037		5
Tiempo libre	0.006	0.000	0.000	0.000	0.007	0.000	0.000	0.002	8
Actividad física		0.000	0.000		0.032	0.023	0.016	0.008	6
Ingesta de medicamentos					0.002	0.018			2
Lesiones laborales					0.005	0.048		0.001	3
Ausentismo laboral					0.005				1
Tipo de contratación	0.000			0.042	0.004				3
Turno		0.003							1
Área de trabajo	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.017	8

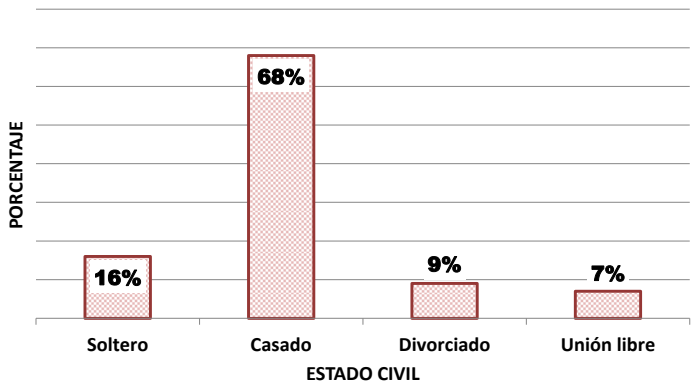
Gráfica 1. Distribución de personal médico por edad, Hospital General Regional 72, 2013



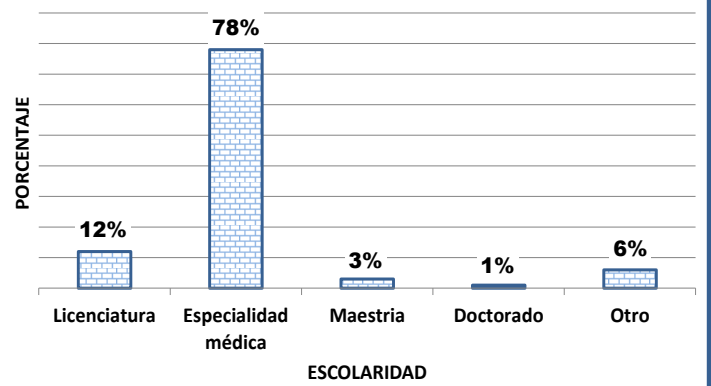
Gráfica 2. Distribución de personal médico por género, Hospital General Regional 72, 2013



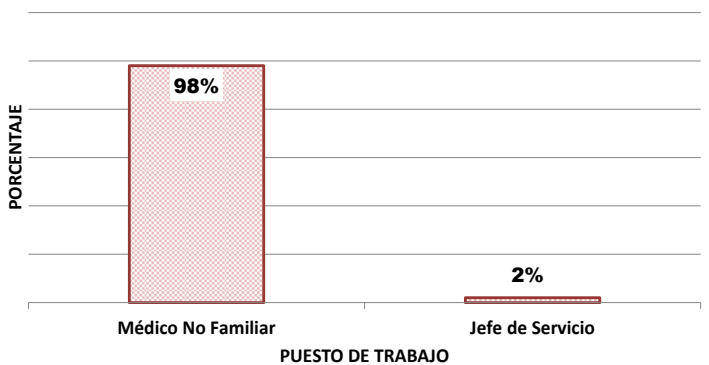
Gráfica 3. Distribución de personal médico por estado civil, Hospital General Regional 72, 2013



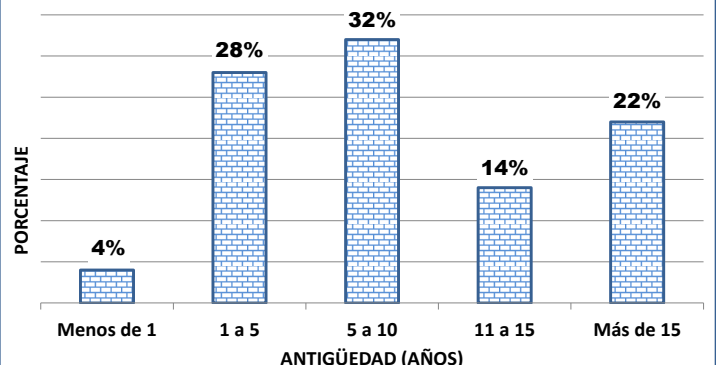
Gráfica 4. Distribución de personal médico por escolaridad, Hospital General Regional 72, 2013



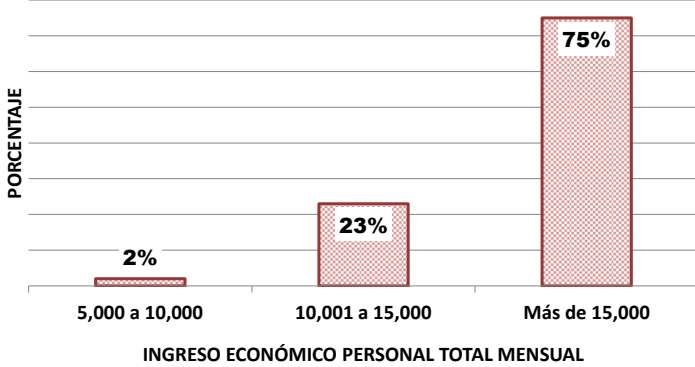
Gráfica 5. Distribución de personal médico por puesto de trabajo, Hospital General Regional 72, 2013



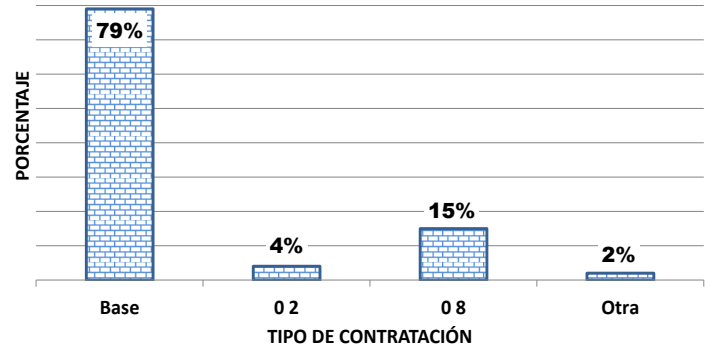
Gráfica 6. Distribución de personal médico por antigüedad, Hospital General Regional 72, 2013



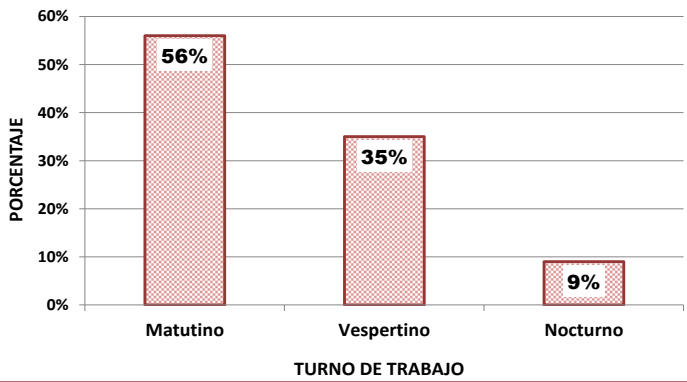
Gráfica 7. Distribución de personal médico por ingreso económico personal mensual total, Hospital General Regional 72, 2013



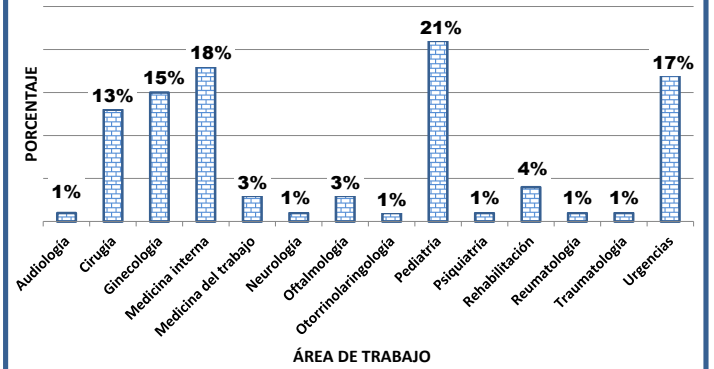
Gráfica 8. Distribución de personal médico por tipo de contratación, Hospital General Regional 72, 2013



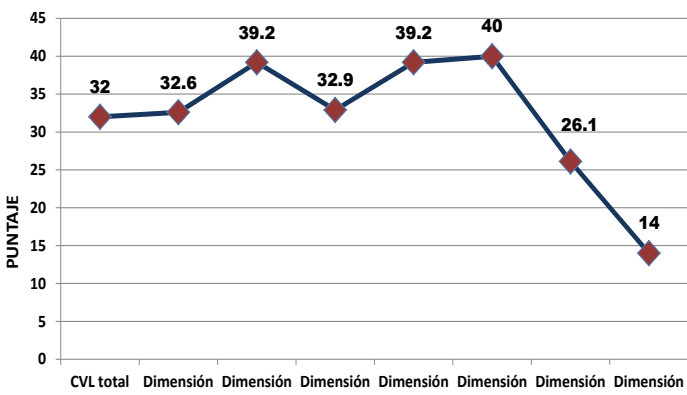
Gráfica 9. Distribución de personal médico por turno de trabajo, Hospital General Regional 72, 2013



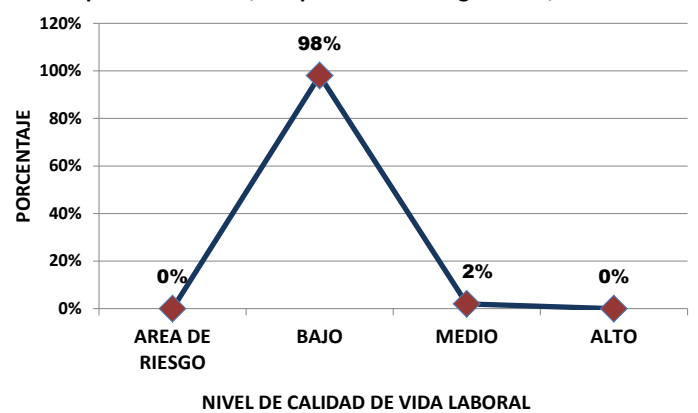
Gráfica 10. Distribución de personal por área de trabajo, Hospital General Regional 72, 2013



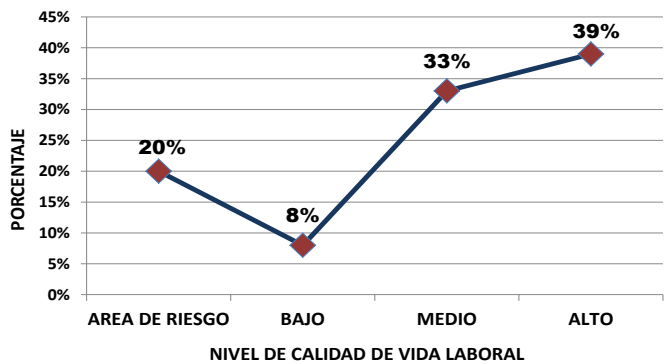
Gráfica 11. Puntaje del nivel de calidad de vida laboral y por dimensiones, personal médico, Hospital General Regional 72, 2013



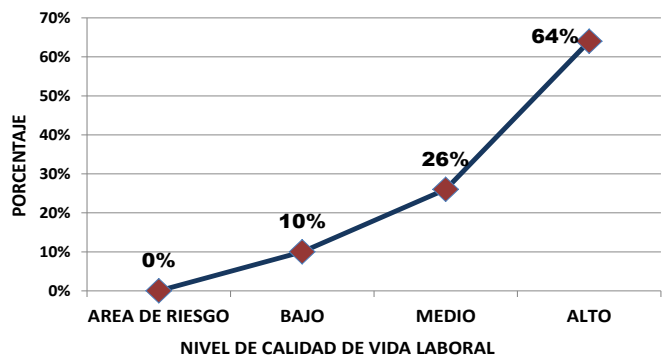
Gráfica 12. Nivel de calidad de vida laboral total, personal médico, Hospital General Regional 72, 2013



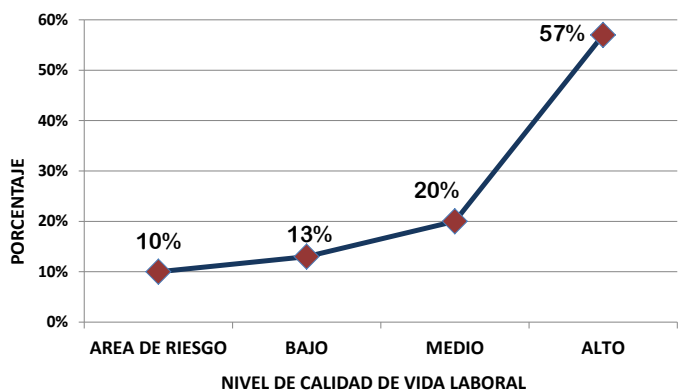
Gráfica 13. Nivel de calidad de vida laboral dimensión 1, personal médico, Hospital General Regional 72, 2013



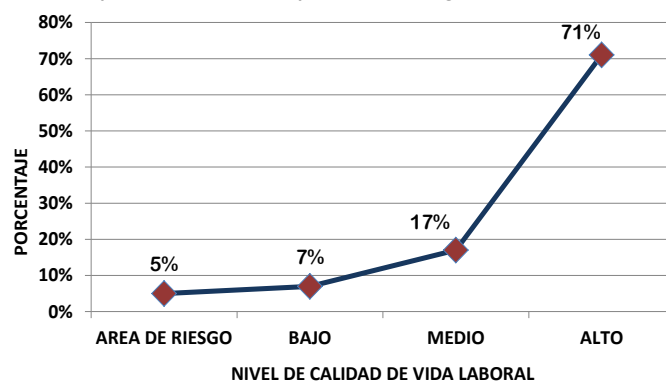
Gráfica 14. Nivel de calidad de vida laboral dimensión 2, personal médico, Hospital General Regional, 2013



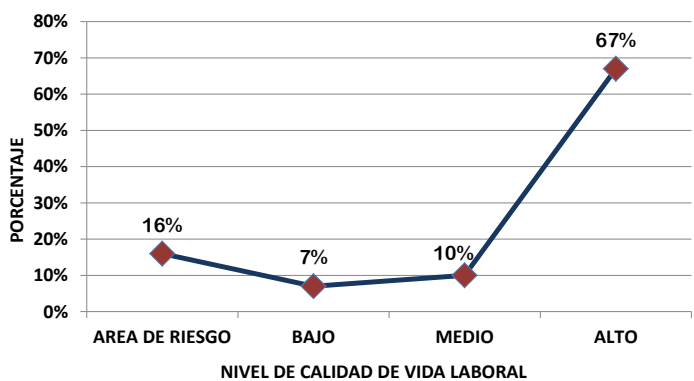
Gráfica 15. Nivel de calidad de vida laboral dimensión 3, personal médico, Hospital General Regional 72, 2013



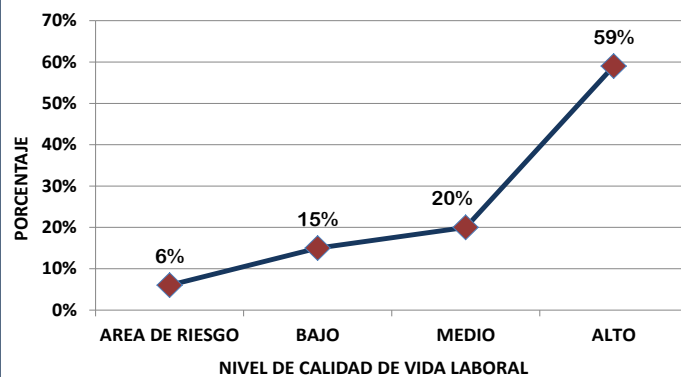
Gráfica 16. Nivel de calidad de vida laboral dimensión 4, personal médico, Hospital General Regional 72, 2013



Gráfica 17. Nivel de calidad de vida laboral dimensión 5, personal médico, Hospital General Regional 72, 2013



Gráfica 18. Nivel de calidad de vida laboral dimensión 6, personal médico, Hospital General Regional 72, 2013



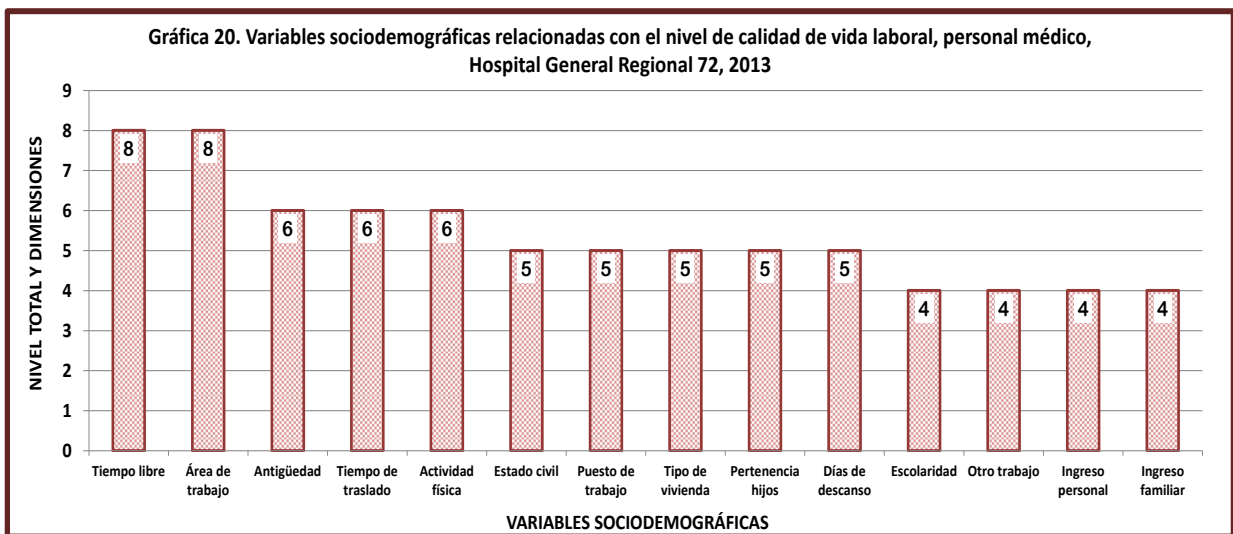
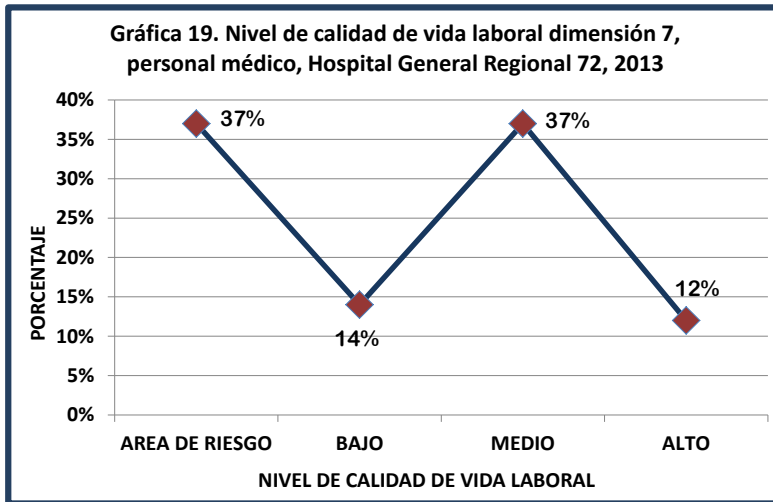
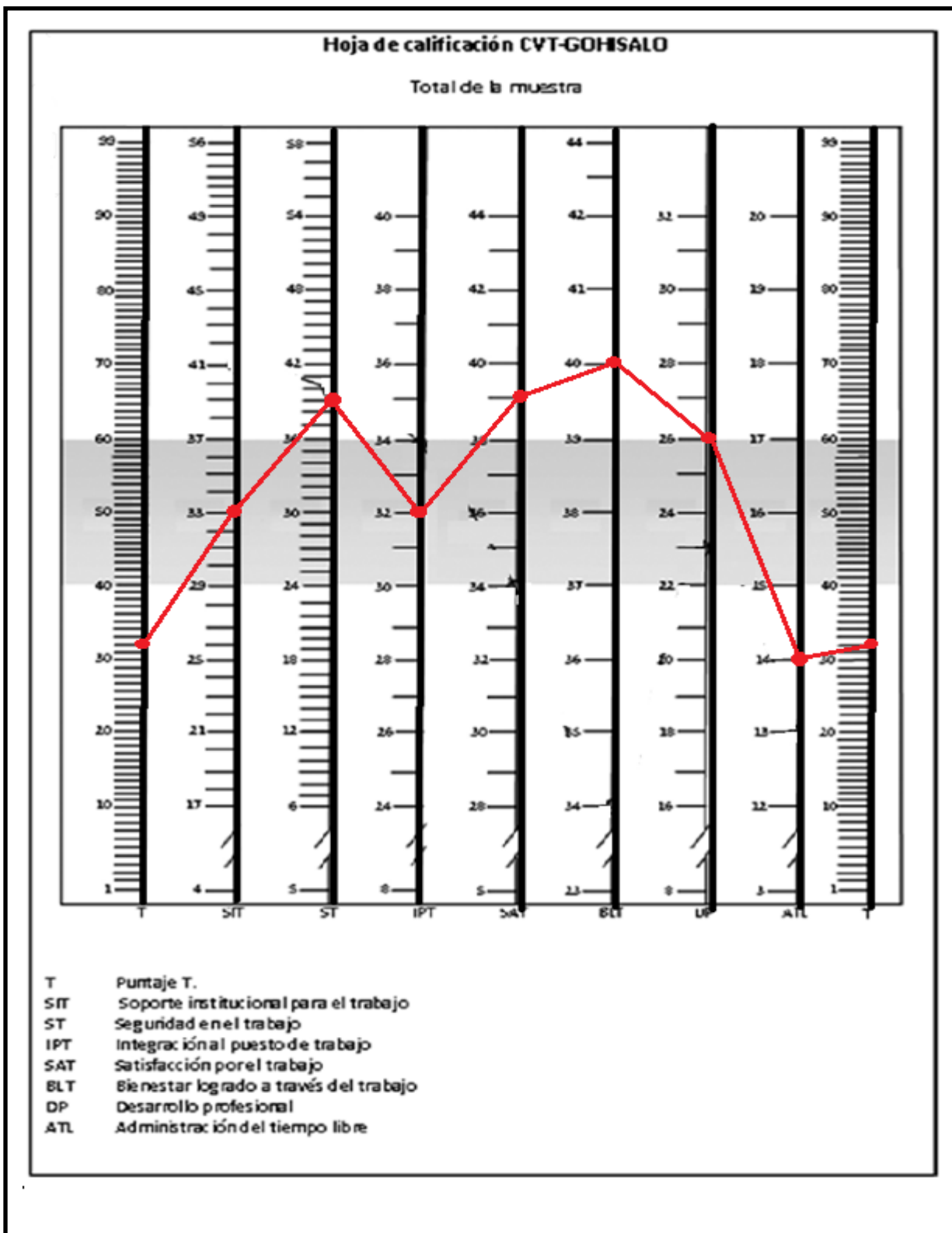


Figura 1. Baremo para trasladar el puntaje a nivel de calidad de vida laboral total y por cada dimensión.



X. DISCUSIÓN.

Un estudio realizado en el año 2010, cuya población consistió en trabajadores de la Secretaría de Salud del estado de Tamaulipas, obtuvo 6 dimensiones del cuestionario CVT-GOHISALO con un nivel medio y una dimensión con nivel bajo, misma dimensión que en este estudio se encontró afectada, correspondiendo a la Administración de Tiempo Libre, destacando aún más la importancia de detallar los elementos de cada dimensión.

La Dimensión 1 Soporte Institucional para el trabajo (SIT) obtuvo un nivel Medio, por lo que el personal médico se encuentra en general, moderadamente satisfecho con el proceso que se sigue para supervisar su trabajo y con el trato que recibe de sus superiores, casi siempre se les indica de manera clara y precisa la forma en que deben hacer su trabajo recibiendo retroalimentación por parte de sus compañeros y superiores, además su jefe inmediato muestra interés por la calidad de vida, necesidades y opiniones. Las variables sociodemográficas asociadas que contribuyeron con el nivel de la dimensión, fueron en estado civil solteros y divorciados, en escolaridad licenciatura, en antigüedad menos de un año y más de 15 años, hábito tabáquico positivo, vivir solo, no tener hijos, contar con 4 a 6 dependientes económicos, no tener una buena relación con su pareja, tiempo libre de 0 a 3 horas o más de 10 horas semanales, realizar alguna actividad física, laborar en el turno vespertino, pertenecer a las áreas rehabilitación y urgencias.

La Dimensión 2 Seguridad en el Trabajo (ST) obtuvo un nivel Alto, por lo que el personal médico se encuentra totalmente satisfecho con el salario que recibe considerándolo suficiente para satisfacer sus necesidades básicas, con el sistema de seguridad social al que está adscrito, con los planes de retiro con que cuenta y con los servicios de salud que le ofrece la institución para la que labora. Otros elementos que integran esta dimensión y con los que el personal médico está moderadamente satisfecho son las oportunidades de acceso a cursos de capacitación y actualización así como a los cambios de categoría (movimientos de escalafón) consideran que no

siempre se dan conforme a curriculum si no a influencias. Además se encuentran poco satisfechos con las condiciones físicas de su área laboral y con la calidad de los insumos que reciben para la realización de sus actividades laborales, así como con la poca o nula cantidad de exámenes de salud periódicos realizados en su institución. Las variables sociodemográficas asociadas que contribuyeron con el nivel de la dimensión, fueron laborar en el puesto de médico no familiar, tener un ingreso económico personal mensual total de 10,000 a más de 15,000 pesos, dormir de 5 a 8 horas diarias, tener 1 a 2 días de descanso y de 0 a 7 horas de tiempo libre semanales, laborar en las áreas ginecología, medicina interna, medicina del trabajo, pediatría, rehabilitación, traumatología y urgencias.

La Dimensión 3 Integración al Puesto de Trabajo (IPT) obtuvo un nivel Medio, por lo que el personal médico siempre se siente motivado y activo en su trabajo contribuyendo al logro de objetivos y metas, considera que el puesto de trabajo que tiene asignado va de acuerdo con su preparación académica y capacitación, además se siente medianamente satisfecho por la relación con sus compañeros ya que se fomenta la resolución de conflictos a través del diálogo, la buena disposición para desempeñar las actividades laborales así como la ayuda para realizar las tareas cuando se dificulta cumplirlas. Las variables sociodemográficas asociadas que contribuyeron con el nivel de la dimensión, fueron el estado civil unión libre, habitar en departamento, tener 7 a 10 horas de tiempo libre, el tipo de contratación 02, laborar en las áreas audiología, cirugía, otorrinolaringología y psiquiatría.

La Dimensión 4 Satisfacción por el Trabajo (SAT) obtuvo un nivel Alto, por lo que el personal médico se siente totalmente satisfecho con la institución en que labora, su forma de contratación, la duración de su jornada y turno de trabajo y con la cantidad de trabajo, funciones y tareas que realiza. Las variables sociodemográficas asociadas que contribuyeron con el nivel de la dimensión, fueron estado civil casado y unión libre, cohabitar con 1 a 4 personas, tener un ingreso económico personal mensual total de 10,000 a más de 15,000 pesos y familiar de 20,000 a más de 30,000 pesos, dormir de 5 a 8 horas diarias, no ingerir medicamentos, laborar en las

áreas cirugía, ginecología, medicina interna, medicina del trabajo, pediatría, rehabilitación, traumatología y urgencias.

La Dimensión 5 Bienestar Logrado a Través del Trabajo (BLT) obtuvo un nivel Alto, por lo que el personal médico se siente totalmente satisfecho con respecto a las dimensiones, distribución y servicios básicos de su vivienda, su trabajo le permite procurarse y acceder a una alimentación adecuada en cantidad y calidad, además se siente identificado con los objetivos de la institución en que labora, percibe útil su trabajo y cuenta con la integridad de sus capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de sus actividades diarias y laborales. Todas las variables sociodemográficas asociadas contribuyeron con el nivel de la dimensión, destacando algunas como escolaridad licenciatura y especialidad médica, laborar en el puesto de médico no familiar y en las áreas ginecología, medicina interna, pediatría, rehabilitación, traumatología y urgencias, el resto de las variables no fueron descritas previamente ya que todas sus categorías obtuvieron un nivel alto.

La Dimensión 6 Desarrollo Personal (DP) obtuvo un nivel Medio, el personal médico está totalmente de acuerdo en que su trabajo en la institución le otorga la posibilidad de mejorar su nivel de vida, de tener el tipo de vivienda que habita y de conservar la integridad de sus capacidades físicas, mentales y sociales, refieren que casi siempre reciben muestras de reconocimiento por parte de los usuarios de la institución ante las actividades que realizan. Las variables sociodemográficas asociadas que contribuyeron con el nivel de la dimensión, fueron la escolaridad licenciatura y especialidad médica, el puesto de trabajo médico no familiar, dormir de 5 a 8 horas diarias y laborar en las áreas ginecología, rehabilitación, traumatología y urgencias.

La Dimensión 7 Administración del Tiempo Libre (ATL) obtuvo un nivel Bajo, ya que el personal médico refirió que su trabajo casi siempre le permite convivir con su familia y participar en actividades domésticas así como cumplir con las actividades extra laborales que planea al nunca tener que llevar trabajo a casa. Lo cual nos indica que los trabajadores pueden sentirse insatisfechos en su trabajo al no

desarrollarse plenamente en su vida social extra laboral, alterando la percepción que puedan tener de sus condiciones intra laborales. Las variables sociodemográficas asociadas que contribuyeron con el nivel de la dimensión, fueron género masculino, ingerir alcohol, no tener una vivienda propia, cohabitar con 1 a 4 personas, tener hijos, no tener otro trabajo, ocupar de 31 a 90 minutos de traslado de su domicilio a su lugar de trabajo, tener 0 a 3 horas de tiempo libre semanales, no realizar ninguna actividad física y laborar en las áreas audiología, cirugía, medicina interna, psiquiatría y reumatología.

La principal limitación del estudio consistió en el muestreo, con sesgo de selección, debido a que el muestreo fue no probabilístico y la muestra se conformó con voluntarios; Por lo que la investigación se considera exploratoria y se limita el alcance de las conclusiones para la población de estudio, sin embargo, el análisis estadístico, permite visualizar elemento de las dimensiones que pudieran ser modificables, aun cuando la complejidad de las variables extra laborales dificultan la identificación plena para la toma de decisiones.

XI. CONCLUSIONES.

Se lograron los objetivos y se comprobó la hipótesis de trabajo; Se identificaron las variables socio laborales que se relacionan con el nivel de calidad de vida laboral total y por cada una de las dimensiones que integran el cuestionario CVT-GOHISALO, permitiendo evaluar elementos diferentes del HGR No. 72 y se detectaron las condiciones que en los trabajadores pueden generar un determinado nivel de calidad de vida laboral.

Deben tomarse en cuenta los resultados derivados de esta investigación para reforzar y fomentar los aspectos de la organización que satisfacen las necesidades de los trabajadores, además de tomar medidas encaminadas a mejorar los elementos de las dimensiones más afectados como las condiciones físicas del área laboral (ruido, iluminación, orden y limpieza), la cantidad y calidad de los insumos otorgados para la realización de las actividades laborales y la programación de exámenes médicos periódicos para la vigilancia y promoción del estado de salud.

La importancia del capital humano y su entorno, obliga a las organizaciones a contemplar dentro de sus políticas la calidad de vida laboral que repercuta positivamente, debiendo asumir este compromiso en conjunto con los trabajadores.

XII. BIBLIOGRAFÍA.

- 1 Faragher EB, Cass M, Cooper CL. The relationship between job satisfaction and health: a meta analysis. *Environment Medicine* 2005; 62:105-112.
- 2 Arias F, Juárez A. en *Agotamiento profesional y estrés hallazgos desde México y otros países latinoamericanos*. Primera edición. Editorial Miguel Ángel Porrúa. 2012. p.45.
- 3 Yanes L. El trabajo como determinante de la salud. *Salud de los trabajadores*. 2003; 11:22-42.
- 4 Tuesca MR. La calidad de vida, su importancia y cómo medirla. *Salud Uninorte*. 2005; 21:76-86.
- 5 González RL. Calidad de vida laboral. III Conferencia internacional sobre la obra de Carlos Marx y los desafíos del siglo XXI. Universidad de La Habana. 2006.
- 6 Gómez MA. Calidad de vida laboral en empleados temporales del valle de Aburrá-Colombia. *Revista ciencias estratégicas*. 2010; 24:225-236.
- 7 Garrido J. Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. *Acta colombiana de psicología*. 2011;14:27-34.
- 8 Sánchez FR, Salazar JG. Medicina del trabajo y calidad de vida en el trabajo: Hacia un enfoque integrador. *Revista de la asociación española de especialista en medicina del trabajo*. 2012;2:86-96.
- 9 Moreno A. Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud, Tamaulipas México 2010. *Revista ciencia y trabajo*. 2011; 39:11-16.
- 10 Consejo Estratégico del Programa Nutrirse. Productividad y calidad de vida laboral: "Un análisis a los programas de vida saludable". 2011. p.1-72.
- 11 Restrepo F, López AM, Gutiérrez LM. La calidad de vida laboral del personal de la salud del Urabá antioqueño. XVII Congreso internacional de contaduría, administración e informática. Universidad Nacional Autónoma de México. 2012.
- 12 Meliá JL, Sesé A. La medida de tensión laboral y su influencia en la conducta de seguridad. *Ansiedad y estrés*. 2006; 23:223-242.
- 13 LaDou J. Diagnóstico y tratamiento en medicina laboral y ambiental. Cuarta edición. Editorial Manual Moderno. 2007; p.634.

14 González R, Hidalgo G, Salazar J, Preciado M. Elaboración y validación del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO. Revista ciencia y trabajo. 2010; 36:332-340.

XIII. ANEXOS

Anexo 1. CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA INVESTIGACIÓN CLÍNICA.

**INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.
DELEGACIÓN 15 ESTADO DE MÉXICO ORIENTE.
HOSPITAL GENERAL REGIONAL No. 72 “LIC. VICENTE SANTOS GUAJARDO”
COORDINACIÓN CLÍNICA DE EDUCACIÓN E INVESTIGACIÓN EN SALUD.
CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA INVESTIGACIÓN CLÍNICA.**

Tlalnepantla, Estado de México, a ____ de _____ de 20_____.

Por medio de la presente, SIN coacción alguna y de propia voluntad, acepto participar en el protocolo de investigación titulado “*Calidad de vida laboral en el personal médico del Hospital General Regional No. 72*”, registrado ante el Comité Local de Investigación con el número 1406, con el No.de registro: R-2013-1406-3.

El objetivo del estudio es analizar el nivel de calidad de vida laboral en el personal médico del Hospital General Regional No. 72.

Se me ha explicado que mi participación consistirá en responder un cuestionario de variables socio laborales con 32 preguntas, así como el instrumento que mide la calidad de vida llamado CVT-GOHISALO, contestando de manera personal y con asesoría si fuese necesario por investigadoras en la Coordinación de Salud en el Trabajo y que el tiempo que me tarde en contestarlo es libre, pudiendo ir de 30 a 60 minutos, y lo realizaré fuera de mi jornada laboral.

Declaro que he recibido una explicación clara sobre los posibles riesgos, inconvenientes y molestias como dedicar tiempo posterior a la jornada laboral para contestar los cuestionarios, de igual manera conozco los beneficios derivados de mi participación en el estudio como conocer mis resultados, recibir información para mejorar en mis posibilidades mi nivel de calidad de vida laboral, contestando de la manera más verídica para que mis respuestas sean adecuadamente analizadas.

La investigadora responsable se ha comprometido a responder cualquier pregunta y aclarar cualquier duda acerca de mi participación en el mismo, los riesgos, beneficios o cualquier otro asunto relacionado con la investigación.

Entiendo que conservo el derecho de retirarme del estudio en cualquier momento en que lo considere conveniente, sin que ello afecte mi condición de trabajador ni las relaciones laborales con el Instituto Mexicano del Seguro Social.

La investigadora responsable me ha dado seguridades de que no se me identificara en las presentaciones o publicaciones que deriven de este estudio y de que los datos relacionados con mi privacidad serán manejados en forma **absolutamente confidencial y segura**. También se ha comprometido a proporcionarme la información sobre el resultado de mis cuestionarios y a orientarme.

Nombre y firma del participante

Testigos

Investigadora Responsable: Dra. Paula González Martínez. 0445513842365, gonzalez.martinezpaula@gmail.com

Anexo 2.
INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.
DELEGACIÓN 15 ESTADO DE MÉXICO ORIENTE.
HOSPITAL GENERAL REGIONAL No. 72 “LIC. VICENTE SANTOS GUAJARDO”
COORDINACIÓN CLÍNICA DE EDUCACIÓN E INVESTIGACIÓN EN SALUD.

CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL PERSONAL MÉDICO DEL HOSPITAL GENERAL REGIONAL No. 72.

Anexo 2. Cuestionario de identificación socio laboral.

El presente cuestionario, es confidencial y anónima solo se realizará con fines de investigación. Consta de 32 preguntas. Por favor conteste con la mayor veracidad todas las preguntas.

Fecha de aplicación: _____ Folio: _____

Para contestar las preguntas escoja solo una respuesta marcando con una X sobre la opción con la cual este de acuerdo.

1. ¿Cuántos años tiene?					
2. ¿Cuál es su género?	Femenino			Masculino	
3. ¿Cuál es su estado civil?	Soltero	Casado	Viudo	Divorciado	Unión libre
4. ¿Cuál es su escolaridad?	Licenciatura	Especialidad médica, Especifique:	Maestría	Doctorado	Otro, Especifique:
5. ¿Qué puesto de trabajo desempeña actualmente en el HGR 72?					
6. ¿Cuál es su antigüedad en el puesto que desempeña actualmente?	Menos de un año	1-5 años	6-10 años	11-15 años	Más de 15 años
7. ¿Usted fuma?	Si			No	
8. ¿Cuántos cigarrillos fuma al día?	0-5	6-10	11-15	Más de 15	
9. ¿Usted toma bebidas alcohólicas?	Si			No	
10. ¿Cuántas veces al mes toma bebidas alcohólicas hasta llegar a la embriaguez?	0	1-4	5-8	Más de 8	
11. ¿Qué tipo de vivienda habita usted?	Casa			Departamento	
12. ¿El tipo de vivienda que habita es propia?	Si			No	
13. ¿Con cuántas personas vive?	0	1-4	5-8	Más de 8	
14. ¿Tiene hijos?	Si			No	
15. En caso de tenerlos ¿Cuántos hijos tiene?	1-3	4-6	7-9	10 más	
16. En caso de tenerlos ¿Considera buena su	Si			No	

relación con sus hijos?				
17. ¿Cuántas personas dependen económicamente de usted (incluyendo pareja, hijos, padres, etc.)?	0	1-3	4-6	7-10
18. ¿En caso de tener pareja, ¿Considera buena la relación con su pareja?	Si		No	
19. ¿Tiene otro (s) trabajo (s) (formal (es) o informal (es)) además del que realiza en el HGR 72?	Si		No	
20. ¿Cuál es su ingreso económico personal total mensual?	1.001 a 5.000	5.001 a 10.000	10.001 a 15.000	Más de 15.000
21. ¿Cuál es su ingreso económico familiar total mensual?	1.001 a 10.000	10.001 a 20.000	20.001 a 30.000	Más de 30.000
22. ¿Qué tipo de transporte utiliza para trasladarse de su domicilio a su lugar de trabajo?	Público		Particular	
23. ¿Cuánto tiempo de traslado emplea de su domicilio a su lugar de trabajo?	15-30 minutos	31-60 minutos	61-90 minutos	Más de 90 minutos
24. ¿Cuántas horas al día duerme?	Menos de una hora	1-4 horas	5-8 horas	Más de 8 horas
25. ¿Cuántos días de la semana descansa?	0	1	2	Más de 2
26. ¿Cuántas horas de la semana abarcan su tiempo libre (pasatiempos, hobbies)?	0-3	4-7	7-10	Más de 10
27. ¿Practica alguna actividad física (ejercicio)?	Si, Especifique:		No	
28. ¿Actualmente toma algún medicamento?	Si, Especifique:		No	
29. ¿Ha sufrido lesiones durante el ejercicio de sus actividades laborales?	Si		No	
30. ¿Aproximadamente cuántas veces al mes se ausenta del trabajo en el HGR 72?	0	1-5	6-10	Más de 10
31. Las ocasiones en que ha tenido que ausentarse del trabajo se deben a:	Problemas de salud personales	Problemas de salud familiares	Problemas laborales	Otros: Especifique causas
32. Tipo de contrato laboral en el HGR 72?	Base	08	02	Otra, Especifique

Anexo 3.
INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.
DELEGACIÓN 15 ESTADO DE MÉXICO ORIENTE.
HOSPITAL GENERAL REGIONAL No. 72 “LIC. VICENTE SANTOS GUAJARDO”
COORDINACIÓN CLÍNICA DE EDUCACIÓN E INVESTIGACIÓN EN SALUD.

CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL PERSONAL MÉDICO DEL HOSPITAL GENERAL REGIONAL No. 72.

Instrumento sobre Calidad de Vida en el Trabajo CVT-GOHISALO.

La presente prueba es confidencial y anónima solo se realizará con fines de investigación. Consta de 74 preguntas. Conteste absolutamente todas las preguntas evitando hacerlo al azar.

Para contestar las preguntas, lea cuidadosamente el enunciado y escoja solo una respuesta marcando con una X sobre la opción con la cual este de acuerdo, como se muestra en el siguiente ejemplo:

	0 Nada satisfecho	1 Muy poco satisfecho	2 Poco satisfecho	3 Medianamente satisfecho	4 Totalmente satisfecho
1. Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro:		X			

	0 Nada satisfecho	1 Muy poco satisfecho	2 Poco satisfecho	3 Medianamente satisfecho	4 Totalmente satisfecho
1. Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro:					
2. En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro:					
3. Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro:					
4. En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es:					
5. Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo:					
6. Es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo:					
7. Es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo:					
8. Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento:					
9. Es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito:					
10. Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se					

cuenta en este momento en la institución:					
11. Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.):					
12. Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución:					
13. Es mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución:					
14. Es mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco):					
15. Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es:					
16. Es mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales:					
17. Es mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan:					
18. Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo:					
19. Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores:					
20. Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo:					
21. Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento:					
22. Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es:					
23. Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro:					
24. El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es:					

Las siguientes preguntas se contestan en escala de frecuencia y de acuerdo también a la perspectiva personal: 0 corresponde a nunca y 4 corresponde a siempre.

	0 Nunca	1 Pocas veces	2 Frecuente	3 Casi siempre	4 Siempre
--	-------------------	-------------------------	-----------------------	--------------------------	---------------------

25. La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta:					
26. Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo:					
27. Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo:					
28. Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación:					
29. Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas:					
30. Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales:					
31. Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida:					
32. Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales:					
33. Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación:					
34. Me siento identificado con los objetivos de la institución:					
35. Percibo que mi trabajo es útil para otras personas:					
36. Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo:					
37. Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo:					
38. Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias:					
39. Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo:					
40. Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo:					
	0 Nunca	1 Pocas veces	2 Frecuent emente	3 Casi siempre	4 Siempre
41. Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros:					
42. Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas:					
43. Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas:					
44. Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores:					
45. Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades:					
46. Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral:					
47. Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo:					

48. Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas:					
49. Cuando tengo problemas extra laborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme:					
50. Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo:					
51. En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción:					
52. Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes:					
53. Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente:					
54. Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo:					
55. Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo:					
56. Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia:					
57. Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas:					
	0 Nunca	1 Pocas veces	2 Frecuent emente	3 Casi siempre	4 Siempre
58. Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros):					
59. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.):					
60. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales:					
61. En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución):					
62. Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos:					

En este grupo de preguntas se contesta el grado de acuerdo en escala de 0 al 4; 0 corresponde a nada de acuerdo y 4 a totalmente de acuerdo.

	0 Nada de acuerdo	1 Muy poco de acuerdo	2 Poco de acuerdo	3 Mediana mente de acuerdo	4 Totalmente de acuerdo
63. Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias:					

64. Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución:					
65. Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación:					
66. Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios:					
67. Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución:					
68. Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo:					
69. Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento:					
70. Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales:					
71. Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad:					
	0 Nada de acuerdo	1 Muy poco de acuerdo	2 Poco de acuerdo	3 Mediana mente de acuerdo	4 Totalmente de acuerdo
72. Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma:					

Por último, se marca el grado de compromiso también en escala de 0 al 4; 0 corresponde a nulo compromiso y 4 a total compromiso.

	0 Nulo compromiso	1 Muy poco compromiso	2 Poco compromiso	3 Mediano compromiso	4 Total compromiso
73. Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo:					
74. Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución:					