



Satisfacción del desempeño laboral y profesional de los pediatras que desarrollan actividades hospitalarias

Satisfaction of work and professional performance of pediatricians who develop hospital activities.

Brian Patricio Mayorga Brito*¹[ID](#), Daniela Paola Cadena Taïpe¹[ID](#), Pablo Endara Dávila¹[ID](#)

1. Posgrado de Pediatría, Facultad de Medicina, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito.

Resumen

Introducción: La satisfacción laboral es un tópico que sobresale en las organizaciones y empresas de salud, tomando en cuenta a los empleados como su activo más valioso. La satisfacción del desempeño laboral puede ser estudiada. El objetivo del presente estudio fue analizar las variables sociodemográficas y las percepciones de los pediatras graduados de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE) de su trabajo.

Métodos: Se utilizó la encuesta de satisfacción laboral Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ). El estudio es observacional, descriptivo y transversal, mediante un cuestionario online a los pediatras pertenecientes a las 8 promociones graduados de la PUCE.

Resultados: De los 202 pediatras, 182 respondieron la encuesta (tasas 90.09%). El 40.1% son de 36-40 años, la mayoría son mujeres 73.62%, el 49.5% ejercen como pediatras entre 2 a 4 años. El 62.6% trabaja en el sector público. Los resultados demostraron satisfacción laboral general media de 44% y alta de 29.1%, una satisfacción intrínseca media de 48.4% y una satisfacción extrínseca media de 36.8%. La permanencia en el lugar de trabajo de más de 4 años es el único factor significativamente asociado con experimentar satisfacción extrínseca alta. El reconocimiento social a través de los elogios determina satisfacción; mientras que hay insatisfacción por el progreso en el ámbito laboral.

Conclusiones: Esta investigación permite identificar la situación laboral de los pediatras graduados de la PUCE, lo que puede ayudar a identificar medidas de mejora. La encuesta señala que la satisfacción se localiza en un nivel moderado a no completamente satisfecho. La permanencia en el empleo constituye la variable de mayor significación para los especialistas.

Palabras claves:

DeCS: Satisfacción en el Trabajo, Satisfacción Personal, Pediatras, Tiempo de Permanencia, Deseabilidad Social, Estudio Observacional.

Recibido: 2 Noviembre 2021
Aceptado: 19 Febrero 2022
Publicado: 13 de Abril de 2022
Editor: Dr. Paúl Astudillo Silva.

Membrete bibliográfico:

Mayorga B, Cadena D, Endara P. Satisfacción del desempeño laboral y profesional de los pediatras que desarrollan actividades hospitalarias. *Revista Ecuatoriana de Pediatría* 2022;23 (1):1-10 doi: <https://doi.org/10.52011/143>

Copyright Mayorga B, et al. Este artículo es distribuido bajo los términos de [Licencia de atribución Creative Commons CC BY-NC-SA 4.0](#), el cual permite el uso y redistribución citando la fuente y al autor original sin fines comerciales.

* Autor para correspondencia.

Abstract

Introduction: Job satisfaction is a topic that stands out in health organizations and companies, considering employees as their most valuable asset. Job performance satisfaction can be studied. The objective of this study was to analyze the sociodemographic variables and the perceptions of pediatricians who graduated from the Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE) about their work.

Methods: The Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) job satisfaction survey was used. The study is observational, descriptive, and cross-sectional, through an online questionnaire to pediatricians from the 8 PUCE graduate classes.

Results: Of the 202 pediatricians, 182 answered the survey (90.09% rate). 40.1% are 360 years old; the majority are women (73.62%), and 49.5% work as pediatricians between 2 and 4 years. 62.6% work in the public sector. The results showed a mean general job satisfaction of 4% and a high of 29.1%, a mean intrinsic satisfaction of 48.4%, and a mean extrinsic satisfaction of 36.8%. Staying in the workplace for more than 10 years is the only factor significantly associated with experiencing high extrinsic satisfaction. Social recognition through praise determines satisfaction, while dissatisfaction with progress in the workplace.

Conclusions: This research allows us to identify the employment situation of PUCE graduate pediatricians which can help identify improvement measures. The survey indicates that satisfaction is at a moderate level to not completely satisfied, and permanence in employment constitutes the most significant variable for the specialists.

Keywords:

MESH: Job Satisfaction; Personal Satisfaction; Pediatricians; Residence Time; Social Desirability; Observational Study.

Introducción

La satisfacción laboral es un tópico que sobresale en las organizaciones y empresas de salud, tomando en cuenta a los empleados como su activo más valioso. Los empleados satisfechos y motivados son razones de gran importancia para los trabajos contemporáneos y factor clave que separa las empresas exitosas de las alternativas [1, 2]. Así también, la satisfacción laboral es conocida como el estado emocional positivo derivado de una percepción subjetiva de experiencia de un sitio de trabajo de cada persona, donde se llega al punto de equilibrio de las funciones que un trabajador está impulsado a cumplir y lo que realmente desempeña [3-5].

La satisfacción laboral y profesional se obtiene como resultado de la combinación de una serie de relaciones entre esfuerzo individual, rendimiento obtenido, las recompensas, el logro de los objetivos individuales, actitudes [6-8] y la interacción del individuo

con el grupo [9]. Boxall al estudiar los sistemas de trabajos de alto desempeño, afirma que el rendimiento es en función de la capacidad de los empleados, la motivación y la oportunidad de participar o contribuir. Para asegurar un buen rendimiento, los miembros del personal tienen que ser competentes y tener un ambiente de trabajo adecuado en términos de carga de trabajo aceptable, un abastecimiento y equipo adecuado [10, 11].

Al estudiar en las organizaciones los aspectos relacionados a satisfacción laboral, podemos adelantarnos y reducir situaciones internas tales como rotación del personal, baja productividad, ausentismo frecuente, malas relaciones, entre otras. Así también por otra parte, con un adecuado control y preocupación de la satisfacción laboral del personal se alcanza el aumento de la eficiencia y eficacia de estos, se obtiene mejora en los procesos, trabajo en equipo y en consecuencia se logra armonía en las diferentes áreas [2].

Para determinar la satisfacción laboral se han estudiado y considerado una cantidad de herramientas,

técnicas e investigaciones. Las principales herramientas son el Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) realizada por Weiss, Dawis, England y Lofquist; Brief Index of Affective Job Satisfaction (BIAJS) por Smith, Kendall y Hulin; Job Descriptive Index (JDI) hecha por Smith, entre otras. Todas ellas han sido realizadas con el fin de recabar información de las dimensiones del trabajo, lo que se espera de un empleado y cómo se ejecutaron esas actividades.

El cuestionario de satisfacción de Minnesota (MSQ) fue creado para medir la satisfacción del empleado con su sitio de trabajo. Hay tres formas disponibles del MSQ: dos formas largas (versión de 1977 y versión de 1967) y una forma corta. La forma larga tiene 100 preguntas que investigan 20 dimensiones del trabajo; por otro lado, la forma corta que consta de 20 preguntas que reportan 3 aspectos indispensables de la satisfacción [13]. En este estudio, mediante la aplicación de la forma corta del MSQ nos ayudará en la identificación de 3 escalas de la satisfacción laboral, permitiéndonos ver específicamente la satisfacción de los pediatras.

La Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE) es una institución privada de educación superior fundada en 1946 por la Compañía de Jesús y por el arzobispo de Quito Cardenal Carlos María de la Torre [14]. La facultad de medicina crea el postgrado de Pediatría en el año 2008 donde se ha formado a 13 promociones de especialistas en pediatría de las cuales 3 están en formación, 10 están graduadas y 8 laborando activamente en hospitales del Ecuador. Así, los proyectos formativos de educación superior deben ser concebidos en respuesta al criterio de pertinencia, lo que requiere una retroalimentación permanente para garantizar el impacto que la labor de los egresados genera sobre su área de influencia, lo que, junto a los aportes de su quehacer profesional, se constituye en un importante indicador de calidad [15]. Hay pocos estudios sobre satisfacción laboral en pediatras que nos informen sobre su calidad de vida laboral y de la calidad de servicio que ofrece a la sociedad [16].

El objetivo del estudio es medir el nivel de satisfacción del desempeño laboral y profesional de los especialistas en pediatría graduados de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador de las 8 promociones en hospitales del Ecuador mediante el uso del MSQ

con lo que se describirán los tres elementos de la satisfacción laboral, que incluyen: satisfacción extrínseca, satisfacción intrínseca y satisfacción general con relación a sus actividades dentro de los hospitales.

Población y métodos

Diseño de la investigación

Se trata de un estudio observacional de corte transversal.

Escenario

El estudio fue realizado vía electrónica por correo. El período de estudio fue del 1ro de enero del 2020 al 30 de marzo del 2021. El informe terminó de escribirse el 30 de Septiembre del 2021.

Criterios de inclusión

Ingresaron al estudio especialistas en pediatría con voluntad participativa graduados en los años 2013 al 2020 (8 años). El otro criterio de inclusión fue el lugar de trabajo hospitalario. Se excluyeron a aquellos participantes con registros incompletos para el análisis.

Tamaño del estudio

La población general de pediatras graduados de las 8 promociones de la PUCE registra un total de 202 graduados, los cuáles fueron invitados a colaborar en este estudio. La muestra para la investigación fue de 182 pediatras ya que no fue posible obtener la participación del universo y se consideraron a quienes accedieron voluntariamente a contestar la encuesta.

Variables

Las variables fueron satisfacción laboral medida con el cuestionario "Minnesota Satisfaction Questionnaire" que tiene las siguientes dimensiones de valoración: 1) Actividad, 2) Independencia, 3) Variedad, 4) Posición social, 5) Supervisión- Relaciones humanas, 6) Supervisión -Técnica, 7) Valores Morales, 8) Seguridad, 9) Servicio Social, 10) Autoridad, 11) Utilización de la habilidad, 12) Políticas de la Compañía, 13) Compensación, 14) Adelanto, 15) Responsabilidad, 16) Creatividad, 17) Condiciones de trabajo, 18) Compañeros de trabajo, 19) Reconocimiento y 20) Logro.

Se midieron las variables demográficas: Sexo, edad, lugar de trabajo, experiencias financieras, tiempo en el trabajo actual, tiempo como pediatra.

Fuentes de datos / medición

Se reclutó a los participantes mediante un correo electrónico enviado hasta 4 veces y quienes no respondía no fueron ubicados por teléfono celular mediante la plataforma de mensajería privada WhatsApp; lo que incluía una invitación, el consentimiento informado y la encuesta de satisfacción laboral. Las preguntas fueron completadas electrónicamente en el software de administración de encuestas (Google Forms). El instrumento contó con 2 secciones: 1. Datos generales y 2. Cuestionario de Satisfacción Laboral (MSQ). Mediante el uso de Microsoft Office Excel for Mac 2015 (Microsoft, Santa Rosa, CA) se creó una base de datos para procesar la información. La fiabilidad del mismo fue de 0.922 mediante el Alfa de Cronbach.

Método estadístico

El análisis de los datos del proyecto inició con el cómputo de distribución de frecuencias para los diferentes ítems que miden satisfacción, se calculó la media de cada pregunta de satisfacción intrínseca, extrínseca y general y porcentajes de cada ítem del MSQ en la herramienta Excel que ayudó a tener estadísticas descriptivas. Para el análisis se utilizó el paquete estadístico SPSS v.25 (Armonk, NY: IBM Corp).. Se realizó el cálculo de χ^2 , valores $P \leq 0.05$, OR para encontrar las diferentes asociaciones entre las diferentes variables y el grado de satisfacción. Análisis univariado, multivariado y coeficiente de correlación.

El análisis estadístico se realizó con el cálculo del alfa de Cronbach para medir la validez de la encuesta, el test de Chi cuadrado para valorar la asociación entre las diferentes variables estudiadas y los 3 diferentes grados de satisfacción (bajo, medio y alto). La asociación también fue estudiada por medio de regresión logística para calcular el odds ratio del efecto de cada variable estudiada sobre cada uno de los tipos de satisfacción (general, intrínseca y extrínseca). Para esto la variable satisfacción originalmente categorizada en 3: satisfacción baja, media y alta, se recategorizó en una variable binaria en la que las categorías baja y media fueron unidas y la categoría de satisfacción alta se mantuvo independiente. Esto para poder aplicar la técnica de regresión logística con la finalidad de explorar que factores están asociados únicamente a un alto grado de satisfacción laboral, comparado con los que tienen niveles de satisfacción

bajos o medios, cada Odds ratio fue calculado de forma cruda y luego ajustando por posibles confusores acompañado de sus respectivos valores P e intervalos de confianza para determinar la probabilidad de haber encontrado nuestros resultados bajo la idea de que la hipótesis nula sea verdad.

Resultados

El total de 202 pediatras fueron invitados al estudio 182 (90.09 %) respondieron a la encuesta.

Características generales de la muestra de estudio En la tabla 1 se muestran las características sociodemográficas. El grupo de personas con una edad entre 36 a 40 años fue el grupo mayoritario (40.1%), la mayoría de las pediatras son mujeres (73.62%), y el 49.5 % tenían un tiempo de graduación entre 2 a 4 años. El 62.6 % ejerce la profesión en el sector público, con tiempos de permanencia laboral de 1 a 2 años (25.8 %), de 3 a 4 años (31.3%) y más de 5 años (29.7%).

Tabla 1. Variables sociodemográficas y laborales que influyen en la satisfacción laboral de los pediatras

	Total N = 182	Hombre n (%) 48 (26.3)	Mujer n (%) 134 (73.7)
Edad, n (%)			
30-35 años	69 (37.9)	10 (20.8)	59 (44.02)
36-40 años	73 (40.1)	21 (43.8)	52 (38.8)
Más de 41 años	40 (22)	17 (35.4)	23 (17.2)
Tiempo pediatra, n (%)			
1 año	25 (13.7)	4 (8.33)	21 (15.67)
2 a 4 años	90 (49.5)	22 (45.83)	68 (50.74)
Más de 5 años	67 (36.8)	22 (45.83)	45 (33.58)
Sector de trabajo, n (%)			
Público	114 (62.6)	29 (60.41)	85 (63.43)
Privado	52 (28.6)	12 (25.0)	40 (29.85)
Mixto	16 (8.8)	7 (14.58)	9 (6.71)
Permanencia, n (%)			
Menos de 1 año	24 (13.2)	7 (14.6)	17 (12.7)
1 a 2 años	47 (25.8)	7 (14.6)	40 (29.9)
3 a 4 años	57 (31.3)	15 (31.3)	42 (31.3)
Más de 4 años	54 (29.7)	19 (39.6)	35 (26.1)
Sueldo, n (%)			
500 a 1500 dólares	27 (14.8)	3 (6.3)	24 (17.9)
1500 a 3000 dólares	138 (75.8)	34 (70.8)	104 (77.6)
Más de 3000 dólares	17 (9.3)	11 (22.9)	6 (4.5)

El 75.8 % de los entrevistados tienen sueldos que oscilan entre los 1500 y 3000 dólares mensuales.

Datos normativos de los tipos de satisfacción laboral en la población de estudio

La puntuación promedio del MSQ de los tipos de satisfacción demuestran un puntaje para la satisfacción intrínseca de 49.34 ± 6.48 , para la satisfacción extrínseca de 22.43 ± 4.25 y un puntaje de satisfacción general de 79.42 ± 11.34 .

Factores asociados a la satisfacción intrínseca

En la tabla 2 se muestra la escala de satisfacción intrínseca. Los médicos pediatras con satisfacción percibida como "media" fueron el mayor grupo con 48.4%.

Tabla 2. Satisfacción laboral intrínseca

	Baja n (%)	Media n (%)	Alta n (%)	P
	47 (25.8)	88 (48.4)	47 (25.8)	
Sexo				
Masculino	10 (20.8)	23 (47.9)	15 (31.3)	0.50
Femenino	37 (27.6)	65 (48.5)	32 (23.9)	
Edades				
30-35 años	25 (36.2)	34 (49.3)	10 (14.5)	0.17
36-40 años	17 (23.3)	32 (43.8)	24 (32.9)	
>40 años	5 (12.5)	22 (55)	13 (32.5)	
Tiempo-P				
1 año	7 (28)	13 (52)	5 (20)	0.09
2 a 4 años	29 (32.2)	43 (47.8)	18 (20)	
>5 años	11(16.4)	32 (47.8)	24 (35.8)	
Sector -T				
Público	26 (22.8)	62 (54.4)	26 (22.8)	0.06
Privado	12 (23.1)	25 (48.1)	15 (28.8)	
Mixto	9 (56.3)	1 (6.3)	6 (37.5)	
Permanencia				
<1 año	11 (45.8)	11 (45.8)	2 (8.3)	0.03
1 a 2 años	15 (31.9)	20 (42.6)	12 (25.5)	
3 a 4 años	12 (21.1)	32 (56.1)	13 (22.8)	
>4 años	9 (16.7)	25 (46.3)	20 (37.0)	
Sueldo				
500 a 1500\$	13 (48.1)	7 (25.9)	7 (25.9)	<0.001
1501 a 3000\$	30 (21.7)	79 (57.2)	29 (21)	
>3000\$	4 (23.5)	2 (11.8)	11 (64.7)	

\$. Unidades en Dólar americano. Tiempo-P: tiempo de ejercicio de la pediatría. Sector-T: sector de trabajo.

Las variables de permanencia en el trabajo > de 3 años y el sueldo >3000 dólares demuestran asociación significativa con la satisfacción intrínseca ($P = 0.03$ y <0.0001 respectivamente)

Factores asociados a la satisfacción extrínseca

La tabla 3 de se presenta la satisfacción extrínseca. 6 demuestra que hay asociación estadística con el sector de trabajo privado ($P = 0.02$) y la permanencia en el trabajo por más de 3 años ($P = 0.05$).

Factores asociados a la satisfacción general

En la tabla 4 se presenta la satisfacción general de muestra del grupo encuestados. La edad entre 30 a 35 años presenta asociación estadística ($P = 0.01$) con la satisfacción general. También el tiempo mayor a 5 años de especialista tiene asociación estadísticamente importante con el nivel de satisfacción general ($P = 0.02$); mientras que, los pediatras que tienen menos de 1 año tienen un nivel de satisfacción bajo o medio.

Tabla 3. Satisfacción laboral extrínseca

	Baja n (%)	Media n (%)	Alta n (%)	P
	54 (29.7)	67 (36.8)	61 (33.5)	
Sexo				
Masculino	15 (31.3)	16 (33.3)	17 (35.4)	0.84
Femenino	39 (29.1)	51 (38.1)	44 (32.8)	
Edad				
30-35 años	26 (37.7)	28 (40.6)	15 (21.7)	0.11
36-40 años	18 (24.7)	25 (34.2)	30 (41.1)	
>40 años	10 (25)	14 (35)	16 (40)	
Tiempo pediatr				
1 año	9 (36)	8 (32)	8 (32)	0.13
2 a 4 años	29 (32.2)	38 (42.2)	23 (25.6)	
>5 años	16 (23.9)	21 (31.3)	30 (44.8)	
Sector de tra-				
bajo	38 (33.3)	37 (32.5)	39 (34.2)	0.02
Público	8 (15.4)	27 (51.9)	17 (32.7)	
Privado	8 (50)	3 (18.8)	5 (31.3)	
Mixto				
Permanencia				
<1 año	12 (50)	9 (37.5)	3 (12.5)	0.05
1 a 2 años	14 (29.8)	19 (40.4)	14 (29.8)	
3 a 4 años	17 (29.8)	22 (38.6)	18 (31.6)	
>4 años	11 (20.4)	17 (31.5)	26 (48.1)	
Sueldo				
500 a 1500\$	10 (37)	8 (29.6)	9 (33.3)	0.36
1501 a 3000\$	41 (29.7)	54 (39.1)	43 (31.2)	
>3000\$	3 (17.6)	5 (29.4)	9 (52.9)	

\$. Unidades en Dólar americano. Tiempo-P: tiempo de ejercicio de la pediatría. Sector-T: sector de trabajo.

El tiempo de permanencia > 3 años en un trabajo ($P = 0.02$) tiene también asociación estadística con la satisfacción general laboral. También el sueldo > 3000 dólares está estadísticamente asociado con la satisfacción general alta ($P = 0.005$).

Análisis de regresión logística, factores asociados con satisfacción laboral

Los odds ratios estadísticamente asociados a la satisfacción laboral intrínseca se presentan en la tabla 5; la edad, el tiempo de permanencia y el sueldo están asociadas a la satisfacción laboral intrínseca.

En la tabla 6, las variables edad y tiempo de permanencia se asocian con la satisfacción laboral extrínseca. En la tabla 7, la edad, el tiempo de permanencia y el sueldo están asociadas a la satisfacción laboral general.

Tabla 4. Satisfacción laboral general.

	Baja n (%)	Media n (%)	Alta n (%)	P
	49 (26.9)	80 (44)	53 (29.1)	
Sexo				
Masculino	13 (27.1)	18 (37.5)	17 (35.4)	0.47
Femenino	36 (26.9)	62 (46.3)	36 (26.9)	
Edad				
30-35 años	25 (36.2)	34 (49.3)	10 (14.5)	0.01
36-40 años	17 (23.3)	29 (39.7)	27 (37)	
>40 años	7 (17.5)	17 (42.5)	16 (40)	
Tiempo-P				
1 año	6 (24)	12 (48)	7 (28)	0.02
2 a 4 años	29 (32.2)	44 (48.9)	17 (18.9)	
>5 años	14 (20.9)	24 (35.8)	29 (43.3)	
Sector-T				
Público	30 (26.3)	54 (47.4)	30 (26.3)	0.06
Privado	11 (21.2)	24 (46.2)	17 (32.7)	
Mixto	8 (50)	2 (12.5)	6 (37.5)	
Permanencia				
<1 año	10 (41.7)	11 (45.8)	3 (12.5)	0.02
1 a 2 años	12 (25.5)	25 (53.2)	10 (21.3)	
3 a 4 años	16 (28.1)	26 (45.6)	15 (26.3)	
>4 años	11 (20.4)	18 (33.3)	25 (46.3)	
Sueldo				
500 a 1500 \$	11 (40.7)	9 (33.3)	7 (25.9)	0.005
1501 a 3000 \$	35 (25.4)	68 (49.3)	35 (25.4)	
>3000 \$	3 (17.6)	3 (17.6)	11 (64.7)	

\$. Unidades en Dólar americano. Tiempo-P: tiempo de ejercicio de la pediatría. Sector-T: sector de trabajo.

Correlación entre las variables de satisfacción laboral de los pediatras

El coeficiente de correlación de la satisfacción intrínseca con la extrínseca es $r = +0.75, P < 0.001$, la satisfacción general con la intrínseca $r = +0.95, P < 0.001$ y satisfacción general con satisfacción extrínseca $r = +0.91, P < 0.001$.

Análisis multivariado

Se identificó que la permanencia en el lugar de trabajo de más de 4 años es el único factor independiente que está asociado significativamente con un incremento estadístico de 6 veces la probabilidad de experimentar satisfacción extrínseca alta (Tabla 8).

Tabla 5. Asociación satisfacción laboral intrínseca y variables sociodemográficas y económicas.

	Baja-media	Alta	OR	P
Edad				
30-35 años	59 (85.5)	10 (14.5)	1	0.01
36-40	49 (67.1)	24 (32.9)	2.9 (1.26-6)	
>40 años	27 (67.5)	13 (32.5)	2.8 (1.1-7.3)	
Permanencia				
<1 año	22 (91.7)	2 (8.3)	1	0.1
1 a 2 años	35 (74.5)	12 (25.5)	3.8 (0.77-18.5)	
3 a 4 años	44 (77.2)	13 (22.8)	3.25 (0.7-15.7)	
>4 años	34 (63)	20 (37)	6.4 (1.4-30.5)	0.02
Sueldo				
500 -1500	20 (74.1)	7 (25.9)	1	0.57
1501 -3000	109 (79)	29 (21)	0.76 (0.3-1.97)	
>3000 \$	6 (35.3)	11 (64.7)	5.2 (1.4-19.5)	

\$. Unidades en Dólar americano. OR: odds ratio.

Tabla 6. Asociación satisfacción laboral extrínseca y variables sociodemográficas y económicas

	Baja-media	Alta	OR	P
Edad				
30-35 años	54 (78.3)	15 (21.7)	1	0.01
36-40 años	43 (58.9)	30 (41.1)	2.5 (1.25-2)	
>41 años	24 (60)	16 (40)	2.4 (1.025-6)	
Permanencia				
<1 año	21 (7.5)	2 (12.5)	1	0.085
1 a 2 años	33 (70.2)	14 (29.8)	2.97 (0.8-11.6)	
3 a 4 años	39 (68.4)	18 (31.6)	3.2 (0.85-12.2)	
>4 años	28 (51.8)	26 (31.6)	6.5 (1.724-4)	

OR: Odds ratio

Tabla 7. Asociación satisfacción laboral general y variables sociodemográficas y económicas

	Baja-me- dia	Alta	OR	P
Edad				
30-35 años	59 (85.5)	10 (14.5)	1	
36-40 años	46 (63)	27 (37)	3.46 (1.57-9)	0.003
>40 años	24 (60)	16 (40)	3.9 (1.56-9.9)	0.004
Permanencia				
<1 año	21 (87.5)	3 (12.5)	1	
1 a 2 años	37 (78.7)	10 (21.3)	1.9(0.46-7.6)	0.37
3 a 4 años	42 (73.7)	15 (26.3)	2.5 (0.7-9.6)	0.18
>4 años	29 (53.7)	25 (46.3)	6 (1.61-22.6)	0.008
Sueldo \$				
500 a 1500	20 (74.1)	7 (25.9)	1	
1501 a 3000	103 (74.6)	35 (25.4)	0.97 (0.37-2.5)	0.95
>3000	6 (35.3)	11 (64.7)	5.24 (1.49-5)	0.01

\$ Unidad en dólares americanos. OR: Odds Ratio

Frecuencias de elementos del MSQ

Los componentes de la encuesta MSQ se presentan como elementos independientes y sus puntuaciones. Dentro de la variable satisfacción intrínseca el elemento más puntuado fue el servicio social. Dentro de la variable satisfacción extrínseca, el elemento más puntuado fue el "reconocimiento" (Tabla 9).

Discusión

Los resultados de la presente investigación demostraron que los el porcentaje de especialistas que experimentan satisfacción intrínseca media fue de 48.4 %, baja de 25.8% y alta 25.8%. El porcentaje de especialistas con un nivel de satisfacción extrínseca media fue de 36.8 %, alta de 33.5% y baja de 29.7 %. Mientras que el porcentaje de especialistas con satisfacción general media fue del 44 %, alta 29.1% y baja 26.9%.

Hubo mas satisfacción intrínseca en pediatras con más de 3 años de permanencia en un trabajo ($P = 0.03$) y con el sueldo mayor a \$3000 USD ($P < 0.0001$). En los pediatras encuestados se demostró que hay asociación con satisfacción extrínseca y el sector de trabajo ($P = 0.02$), quienes se desarrollan en el sector privado tuvieron más satisfacción media 51.9 % ($n=27$) y alta 32.7 % ($n=17$) Por otra parte, el trabajar de forma mixta 50 % ($n=8$) (la cuarta parte de quienes trabajan de esta forma) tuvo satisfacción baja.

La satisfacción general demostró que los factores asociados estadísticamente fueron la edad ($P = 0.01$), el tiempo que ejerce como pediatra ($P = 0.02$), la permanencia en el trabajo ($P = 0.02$) y el sueldo ($P = 0.005$), sugiriendo que mientras mayor edad tienen los

Tabla 8. Análisis multivariado

	Satisfacción Intrínseca		Satisfacción Extrínseca		Satisfacción General	
	OR	Valor P	OR	Valor P	OR	Valor P
Sexo, n (%)						
Masculino	1		1		1	
Femenino	1 (0.42-2.40)	0.98	1.05 (0.47-3.2)	0.89	1 (0.44-2.29)	0.99
Edades, n (%)						
30-35 años	1		1		1	
36-40 años	2.31 (0.83-6.4)	0.10	1.69 (0.69-4.15)	0.24	2.32 (0.86-6.30)	0.09
>40 años	1.80 (0.52-6.17)	0.34	1.28 (0.42-3.84)	0.65	2.04 (0.62-6.73)	0.23
Permanencia, n (%)						
<1 año	1		1		1	
1 a 2 años	4.21 (0.78-22.50)	0.09	3.52 (0.82-15)	0.12	1.95 (0.44-8.62)	0.37
3 a 4 años	2.42 (0.39-15.04)	0.34	3.66 (0.76-17.49)	0.085	1.85 (0.37-9.15)	0.45
Más de 4 años	4.20 (0.64-27.52)	0.13	6.73 (1.28-35.2)	0.02	3.72 (0.70-19.76)	0.12
Sueldo, n (%)						
500 a 1500 dólares	1		1		1	
1501 a 3000 dólares	0.43 (0.13-1.35)	0.15	0.43 (0.14-1.27)	0.12	0.49 (0.15-1.54)	0.22
Más de 3000 dólares	2.63 (0.51-13.38)	0.24	0.83 (0.17-3.86)	0.81	2 (0.4-10.11)	0.39

Tabla 9. Estadístico de elementos de Satisfacción laboral.

Aspecto del trabajo	Media	Desviación típica
Satisfacción Intrínseca		
Actividad	4.13	0.977
Independencia	4.20	0.763
Variedad	3.95	0.948
Posición Social	4.11	0.873
Valores morales	4.24	0.937
Seguridad	3.55	1.139
Servicio Social	4.40	0.704
Autoridad	4.04	0.708
Utilización de habilidad	4.30	0.765
Responsabilidad	4.18	0.831
Creatividad	4.08	0.724
Logro	4.15	0.727
Satisfacción Extrínseca		
Supervisión, Rel. Humanas	3.85	1.013
Supervisión Técnica	3.87	0.828
Políticas empresa	3.70	0.965
Compensación	3.59	0.952
Adelanto	3.54	1.017
Reconocimiento	3.89	0.904
Condición de trabajo	3.85	0.955
Compañeros de trabajo	3.80	0.954

especialistas y quizás una mayor permanencia en sus trabajos esto se asocia a porcentajes de satisfacción media y alta mayores.

En el análisis univariado, se encontró que al edad, la permanencia en el trabajo y el sueldo del pediatra se asocian estadísticamente tanto a la satisfacción

intrínseca como a la satisfacción general. La edad y la permanencia en el trabajo, por otro lado, se asocian a la satisfacción extrínseca.

En el análisis multivariado, el único factor estadístico e independientemente asociado con un nivel de satisfacción extrínseca alta fue el tiempo de permanencia en el trabajo. Esto sugiere que quienes ejercen la actividad por más de cuatro años mostraron los niveles de satisfacción más altos. Este hallazgo es similar a los hallazgos obtenidos por un estudio previo [17] en el cual se midió la satisfacción laboral de 546 profesionales sanitarios de varias especialidades de un Hospital Universitario de Murcia, España, aplicando un cuestionario NTP-394 de Satisfacción Laboral, obteniendo como resultado que los trabajadores de más edad y mayor antigüedad profesional (61-70 años), mostraron mayores niveles de satisfacción, siendo estas asociaciones estadísticamente significativas en siete aspectos de los

17 evaluados. Estos hallazgos, junto a los encontrados en este análisis pueden potencialmente explicarse por el hecho de que la experiencia permite mejor adaptabilidad al puesto de trabajo y tener una visión más objetiva de matices que otros profesionales califican como insatisfactorios, relacionado a que también se ha demostrado que los médicos con mayor nivel de especialidad están más satisfechos con su trabajo [18], lo que genera prestigio laboral contribuyendo a la formación directa entre capital humano y ganancias no monetarias del trabajo [9].

Grossman, et al. [20] en su estudio a 518 pediatras describió que los profesionales de más edad y permanencia en su trabajo se asocian con menor posibilidad de agotamiento laboral y mayor satisfacción laboral, debido a la experiencia, la mejor posición (jefaturas por ejemplo) lo que hace que se transmita respeto, recompensas y menos compromiso de tiempo.

Zaldúa, G. [21] demostró que hay más insatisfacción laboral en los médicos y enfermeras en su gran mayoría que cuentan con contratos ocasionales o nombramientos provisionales de la LOSEP, mostrando inestabilidad en el empleo; mientras que, quienes tienen contratos colectivos o definitivos están más satisfechos. El punto de corte crítico de permanencia del personal es 3 años, asociados a la satisfacción laboral, esto podría explicarse por las normativas laborales del sector público del Ecuador que determinan que los trabajadores indispensables pueden ser mantener su contrato anual a partir del tercer año con un nombramiento temporal lo que les da una estabilidad a largo plazo.

El reconocimiento es uno de los factores de la motivación de un trabajo, en los resultados de Torres, A. [22] se demostró que el 42% de las 96 personas que laboran en los dispensarios médicos del Seguro Social Campesino de la Provincia de El Oro siente a este aspecto como importante en la satisfacción al boral. En el estudio se tuvo hallazgos similares que dentro de la satisfacción extrínseca a los pediatras les interesa recibir elogios de su trabajo.

Las limitaciones presentadas en el presente estudio son haber utilizado una muestra posiblemente pequeña para establecer asociaciones significativas.

Las fortalezas del estudio fueron la respuesta de participación del universo objetivo (90 %), en escenarios hospitalarios variados públicos y privados.

Conclusiones

El tiempo de permanencia igual o mayor a 3 años en el trabajo es el factor estadísticamente significativo y que tiene relación con alta satisfacción laboral extrínseca. Factores como la edad y el sueldo, pueden tener un efecto importante en el grado de satisfacción.

Abreviaturas

BIAS: Brief Index of Affective Job Satisfaction.
ES: Satisfacción Extrínseca.
JDI: Job Descriptive Index.
IS: Satisfacción Intrínseca.
MSQ: Minnesota Satisfaction Questionnaire.
OR: Odds ratio.
PUCE: Pontificia Universidad Católica del Ecuador
SPSS: Statistical Package for the Social Sciences.

Información suplementaria

No se declara materiales suplementarios

Agradecimientos

Se reconoce y agradece a los médicos pediatras participantes de la encuesta

Contribuciones de los autores

Brian Patricio Mayorga Brito: Conceptualización, Conservación de datos, Adquisición de fondos, Investigación Recursos, Software, Redacción - borrador original.
Daniela Paola Cadena Taipe: Conceptualización, Conservación de datos, Supervisión, Adquisición de fondos, Investigación Recursos, Escritura: revisión y edición.
Pablo Endara Dávila: Curación de datos, investigación, adquisición de fondos, Supervisión, Metodología.

Referencias

1. Millar-Schijf CCJM, Chen S, Waller L. Leadership, knowledge and people in knowledge-intensive organizations: implications for HRM theory and practice. *International journal of human resource management*. 2017;28(2):262-75. Doi:[10.1080](https://doi.org/10.1080)
2. Vomberg A, Homburg C, Borneman T. Talented people and strong brands: the contribution of human capital and brand equity to firm value. *Strat. Manag. J.* 2015;26(13):222-35. SU: [dia.net.unirioja.es](https://doi.org/10.1080/09593949.2015.1042222)
3. Bilbao J, Vega M. Satisfacción laboral: Escala General de Satisfacción. España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales..2010, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene Personal. SU: saludlaboralydiscapacidad.org
4. Bustamante E. El Clima de comunicación, la motivación y la satisfacción laboral en un proceso de atención primaria en Colombia. *Revista de Comunicación y Salud* 20133(1):35-49. DOI: [10.35669](https://doi.org/10.35669)
5. Orgambidez-Ramos A, Pérez-Moreno PJ, Borrego-Alés Y. Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo. *Rev. psi-col. trab. organ.* 2015;3(2):69-77. SU: scielo.isciii.es
6. Alvarez H, Echeverría R. Nivel de satisfacción laboral de los médicos, enfermeras, odontólogos y obstetras que realizan el año de salud rural en las unidades de salud del Ministerio de Salud Pública en Ecuador durante el periodo septiembre 2015-agosto 2016. Repositorio USFQ 2015. SU: repositorio.usfq.edu.ec

Todos los autores leyeron y aprobaron la versión final del manuscrito.

Financiamiento

Los autores financiaron los gastos incurridos en la producción de esta investigación.

Disponibilidad de datos y materiales

Los conjuntos de datos generados y / o analizados durante el estudio actual no están disponibles públicamente debido a la confidencialidad de los participantes, pero están disponibles a través del autor de correspondencia bajo una solicitud académica razonable.

Declaraciones

Aprobación de comité de ética y consentimiento para participar

No fue requerido.

Consentimiento de publicación

No se aplica para estudios que no publican imágenes de resonancias/tomografías/Rx o fotografías de examen físico

Conflictos de interés

Los autores declaran no tener conflictos de intereses

Información de los autores

Brian Patricio Mayorga Brito, Médico por la Universidad San Francisco de Quito (Ecuador, 2009), Especialista en Pediatría (Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 2022), Magister en gerencia de servicios de salud (Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2020).

Daniela Paola Cadena Taipe, Médica por la Universidad Central del Ecuador (2009), Especialista en Pediatría (Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 2015).

Pablo Endara Dávila : Doctor en medicina y Cirugía (Universidad Central del Ecuador, 2008); Máster of Science in Epidemiology (Escuela de Higiene y Medicina Tropical de Londres, 2011), Magister en Microbiología (Universidad San Francisco de Quito, 2008.)

7. (AAMC), Association of American Medical Colleges. [aamc.org/download/486/08/data/17table16.pdf](https://www.aamc.org/download/486/08/data/17table16.pdf). [En línea] 25 de september de 2018.
8. Calzón M, Llavona A. Satisfacción de la vida laboral en equipos multidisciplinares de salud en urgencias extrahospitalarias en Asturias. [Tesis Maestría]. Repositorio Universidad de Oviedo 2016; B4. S.U: digibuo.uniovi.es
9. Castro O. Análisis de la construcción de la dimensión pertinencia en la educación médica en Colombia. Rev. Fac. Nac. Salud Pública 20120(Suppl1):4648. S.U: scielo.org.co
10. Boxall P. HR strategy and competitive advantage in the service sector. Human Resource Management Journal 2003; 13(3):5–20. S.U: blackwellpublishing.com
11. Hoppock R. Job satisfaction; photostudies.. 1935, Harper and Brothers.
12. Fierro–Arias L, Simón Díaz P, Ponce–Olivera R, Arenas Guzmán R. Estudio sobre la satisfacción laboral y la felicidad en médicos dermatólogos. Gaceta Médica de México 2018; 154:2635 S.U: medigraphic.com
13. Vocational Psychology Research. Psychology, Research Vocational. 2014, Recuperado el 20 de abril 2021, pág. de S.U: psych.umn.edu.
14. Jesuitas, Ecuador. Jesuitas Ecuador. [En línea] 15 de mayo de 2021. S.U: jesuitas.ec.
15. Ocampo J. Personal motivation of physicians: A study focused on motivation by job enrichment and job satisfaction of public sector physicians in Ecuador. Capella University, ProQuest Dissertations Publishing 0103423955.
16. Montenegro L. Nivel de Satisfacción personal de los Internos Rotativos de medicina en los Hospitales Carlos Andrade Marín, Hospital Eugenio Espejo, Hospital de los Valles y Hospital De Las Fuerzas Armadas N°1 en la Ciudad de Quito–Ecuador durante el año 2012 y 2013.. 2014. [Tesis de grado] Repositorio Pontificia Universidad Católica del Ecuador 2014. S.U: repositorio.puce.edu.ec
17. Carrillo–García C, Solano–Ruiz M, Martínez–Roche M, Gómez–García C. Job satisfaction among health care workers: the role of gender and age. Revista Latino–Americana de Enfermagem 2013; 21(06):1341–1320. ISSN 1518 8345. Doi: [10.1590](https://doi.org/10.1590)
18. Liu J, Yu W, Ding T, Li M, Zhang L. Cross–sectional survey on job satisfaction and its associated factors among doctors in tertiary public hospitals in Shanghai, China. *BMJ Open* 2019; 9:e023823. DOI: [10.1136](https://doi.org/10.1136)
19. Guevara T, Garcia A. Desarrollo y comportamiento de la motivación en el trabajo. México: Universidad de Málaga. 2008:25. S.U: umed.net.
20. Grossman Z, Chodick G, Kushnir T, Cohen HA, Chapnick G, Ashkenazi S. Burnout and intentions to quit the practice among community pediatricians: associations with specific professional activities. *Isr J Health Policy Res.* 2019 Jan 4; 8(1):2. doi: [10.1186/s13589-018-0268-2](https://doi.org/10.1186/s13589-018-0268-2). PMID: [30609943](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30609943/) PMCID: PMC6318951.
21. Zaldúa A. Factores que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Israel Quinteros Pa–redes del cantón Paján provincia de Manabí. Zaldúa, A. 2018. [Tesis de grado] Repositorio de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil 2018: 1–116. S.U: [repositorio-ucsg.edu.ec](https://repositorio.ucsg.edu.ec)
22. Torres A. Factores que inciden en la satisfacción laboral en el personal de los dispensarios de salud del seguro social campesino de la provincia de El Oro. [Tesis de grado] Repositorio de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil 2018: 1–96. S.U: repositorio.ucsg.edu.ec

DOI: Digital Object Identifier PMID: PubMed Identifier SU: Short URL

Nota del Editor

La Revista Ecuatoriana de Pediatría permanece neutral con respecto a los reclamos jurisdiccionales en mapas publicados y afiliaciones institucionales.