



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



APLICACIÓN DE LOS CUESTIONARIOS CORE – OM Y SATISFACCIÓN
LABORAL MINNESOTA PARA VALORAR EL ESTADO PSICOLÓGICO
GENERAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE MÉDICOS
VETERINARIOS QUE LABORAN EN CONSULTORIOS, CLÍNICAS Y
HOSPITALES DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO.



AUTOR

DIEGO ALEJANDRO CAMACHO PEÑAFIEL

AÑO

2020



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

APLICACIÓN DE LOS CUESTIONARIOS CORE – OM Y SATISFACCIÓN
LABORAL MINNESOTA PARA VALORAR EL ESTADO PSICOLÓGICO
GENERAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE MÉDICOS VETERINARIOS
QUE LABORAN EN CONSULTORIOS, CLÍNICAS Y HOSPITALES DEL
DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO.

“Trabajo de Titulación presentado en conformidad con los requisitos
establecidos para optar por el título de Médico Veterinario Zootecnista”

Profesor Guía

Dr. Santiago Prado Chiriboga

Autor

Diego Alejandro Camacho Peñafiel

Año

2020

DECLARACIÓN DEL PROFESOR GUÍA

“Declaro haber dirigido el trabajo, Aplicación de los cuestionarios CORE – OM y Satisfacción Laboral Minnesota para valorar el estado psicológico general y la satisfacción laboral de médicos veterinarios que laboran en consultorios, clínicas y hospitales del Distrito Metropolitano de Quito, a través de reuniones periódicas con el estudiante Diego Alejandro Camacho Peñafiel, en el semestre 2020-20, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación.”



Santiago David Prado Chiriboga.

Médico Veterinario y Zootecnista

C.I.: 171754745-7

DECLARACIÓN DEL PROFESOR CORRECTOR

“Declaro haber revisado este trabajo, Aplicación de los cuestionarios CORE – OM y Satisfacción Laboral Minnesota para valorar el estado psicológico general y la satisfacción laboral de médicos veterinarios que laboran en consultorios, clínicas y hospitales del Distrito Metropolitano de Quito, de Diego Alejandro Camacho Peñafiel, en el semestre 2020-20, dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación.”



Juan José Pesántez.

Médico Veterinario y Zootecnista

C.I.: 1716395791

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

"Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes."



Diego Alejandro Camacho Peñafiel

C.I.: 060485096-6

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por ser el pilar que me ha dado fortaleza a lo largo de mi vida para cumplir mis sueños y superar obstáculos. A mis maestros por cumplir una labor tan importante en la sociedad, en especial al MVZ Santiago Prado que ha sido más que un maestro un amigo que me ha apoyado en mi crecimiento profesional

DEDICATORIA

A mis padres, Yolanda y César, por ser el ejemplo de sacrificio y trabajo honesto y mi apoyo incondicional, a mi hija Bárbara por ser el motor que me impulsa a ser mejor día a día como profesional y como persona; y a mi hermana Cristina por cuidarme y ser ese soporte que tuve cuando más lo necesité.

RESUMEN

El objetivo de este estudio fue aplicar las pruebas CORE – OM y Satisfacción Laboral Minnesota para valorar el estado psicológico general y la satisfacción laboral del personal veterinario que trabaja en consultorios, clínicas y hospitales del Distrito Metropolitano de Quito; se aplicaron los dos cuestionarios y una encuesta demográfica a 272 médicos veterinarios, con lo cual se generó una matriz de datos a la que se aplicó el programa estadístico SPSS, generando un análisis a través de tablas de frecuencia, la prueba Chi Cuadrado y la prueba Eta. Los resultados demuestran que la población en riesgo está conformada por mujeres que ejercen como médicos veterinarios, ya que se observa una media superior con relación a la de la población en general en lo que tiene que ver con la dimensión Riesgo del Cuestionario CORE -OM. De la misma forma se logró identificar que el 30% de la población evaluada presenta rasgos de malestar psicológico general. Los resultados de satisfacción laboral demuestran que el 61,8% de médicos veterinarios se encuentran satisfechos con su trabajo. Los resultados al correlacionar malestar psicológico general y satisfacción laboral arrojaron que ambas variables son dependientes. Además, se identificaron algunos factores demográficos como el estado civil y la edad que se correlacionan con la presencia de rasgos de malestar psicológico general; adicionalmente se obtuvieron valores significativos de correlación entre los factores sexo y nivel académico con problemas de satisfacción laboral en los médicos veterinarios evaluados.

SUMMARY

The objective of this study was to apply the CORE - OM and Minnesota Job Satisfaction tests to assess the general psychological state and job satisfaction of veterinary professionals working in consulting rooms, clinics, and hospitals in the Quito Metropolitan District. The two questionnaires and a demographic survey were applied to 272 veterinary doctors, generating a data matrix to which the SPSS statistical program was applied, generating an analysis through frequency tables, the Chi Square test, and the Eta test. The results show that the population at risk is made up of women practicing as veterinarians, since a higher average is observed in relation to the general population in terms of the Risk dimension of the CORE-OM questionnaire. In the same way, it was possible to identify that 30% of the evaluated population presents features of general psychological discomfort. The results of work satisfaction show that 61.8% of veterinarians are satisfied with their work. The results of correlating general psychological discomfort and work satisfaction showed that both variables are dependent. In addition, some demographic factors such as marital status and age were identified as correlating with the presence of general psychological discomfort traits; additionally, significant values of correlation between gender and academic level factors with job satisfaction problems were obtained in the evaluated veterinarians.

ÍNDICE

Capítulo I: Introducción	1
1.1. Objetivos.....	5
1.1.1 Objetivo General.....	5
1.1.2 Objetivos Específicos.....	5
1.2. Hipótesis de investigación	6
1.2.1 Hipótesis Nula.....	6
Capitulo II: Marco Teórico	7
2.1. Situación actual del médico veterinario en el Distrito Metropolitano de Quito	7
2.2. Descripción del cuestionario CORE – OM	8
2.2.1 Estructura	9
2.2.2 Validación de CORE – OM	12
2.2.3 Ítems para evaluarse con el CORE - OM.....	12
2.2.3.1 Bienestar Subjetivo.....	12
2.2.3.2 Problemas y Síntomas.....	13
2.2.3.2.1 Depresión.....	13
2.2.3.2.2 Ansiedad.....	13
2.2.3.2.3 Trauma Psicológico.....	14
2.2.3.3 Funcionamiento General	14
2.2.3.3.1 Relaciones íntimas.....	14
2.2.3.3.2 Relaciones Sociales.....	15
2.2.3.3.3 Funcionamiento Cotidiano	15
2.3. Descripción del Cuestionario de Satisfacción Laboral Minnesota.....	15
Capitulo III: Materiales y Métodos	19
3.1. Ubicación.....	19
3.2. Población y Muestra	19
3.3. Materiales	20
3.3.1 De Oficina	20
3.4. Metodología.....	21

3.4.1 Levantamiento de Información.....	21
3.4.2 Toma de Muestras.....	21
3.4.3 Análisis de Muestras.....	22
3.4.3.1 Puntuación del CORE – OM.....	22
3.4.3.2 Puntuación del Cuestionario de Satisfacción Minnesota	23
3.4.4 Análisis Estadístico	24
3.4.5 Variables.....	25
Capítulo IV: Resultados y Discusión	27
4.1. Resultados.....	27
4.1.1 Resultados Demográficos.....	27
4.1.2 Resultados Cuestionario CORE - OM.....	30
4.1.3 Resultados del Cuestionario de Satisfacción Laboral Minnesota	35
4.1.4 Correlaciones.....	38
4.1.4.1 Cuestionario CORE - OM versus Cuestionario de Satisfacción Minnesota.....	38
4.1.4.2 Datos demográficos versus CORE - OM.....	40
4.1.4.3 Datos demográficos versus Cuestionario de Satisfacción Minnesota.....	43
Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones	45
5.1. Conclusiones	45
5.2. Recomendaciones	46
REFERENCIAS.....	47
ANEXOS	52

Índice de Tablas

Tabla 1. Desglose dimensional del Cuestionario CORE - OM.	10
Tabla 2. Preguntas y Escala del Cuestionario de Satisfacción Minnesota	17
Tabla 3. Criterios de Inclusión y Exclusión	20
Tabla 4. Respuestas y Ponderaciones del Cuestionario de Satisfacción Minnesota.....	24
Tabla 5. Variables	25
Tabla 6. Puntuaciones de corte masculino y femenino entre las poblaciones clínicas y no clínicas.....	31
Tabla 7. Comparación de los puntajes del Cuestionario de Satisfacción Minnesota.....	36
Tabla 8. Frecuencia de individuos en Satisfacción Intrínseca	36
Tabla 9. Frecuencia de individuos en Satisfacción Extrínseca.....	37
Tabla 10. Tabla 9. Frecuencia de individuos en Satisfacción General	37
Tabla 11. Frecuencias entre resultados de los cuestionarios CORE - OM y Satisfacción Minnesota	39
Tabla 12. Tabla de Frecuencias entre Estado Civil y CORE – OM	40
Tabla 13. Tabla de Frecuencias entre Edad y CORE-OM	41
Tabla 14. Correlación entre datos demográficos e individuos clínicos y no clínicos (CORE - OM).....	42
Tabla 15. Correlación entre datos demográficos y satisfacción laboral.....	44

Índice de Figuras

Figura 1. Sexo	28
Figura 2. Edad.....	28
Figura 3. Estado Civil	29
Figura 4. Nivel Académico de los Médicos Veterinarios.....	29
Figura 5. Población Clínica y No clínica para Bienestar Subjetivo	32
Figura 6. Población Clínica y No clínica para Problemas y Síntomas	33
Figura 7. Población Clínica y No clínica para Funcionamiento General.....	33
Figura 8. Población Clínica y No clínica para Riesgo.....	34
Figura 9. Población Clínica y No clínica para Todos los ítems.....	34

Capítulo I: Introducción

Alrededor del mundo existen varios estudios relacionados con la salud mental de médicos veterinarios que trabajan en clínicas de especies menores; el año pasado Tomasi (2019) publicó un estudio realizado en Estados Unidos en el que se evalúan 11620 actas de defunción archivadas durante 36 años (1979 – 2015) en donde se determina que los médicos veterinarios tienen 3,5 más probabilidades de morir por suicidio que la población en general. En años anteriores, en Reino Unido, Bartram (2009) determinó que la prevalencia de ideas suicidas en un periodo de doce meses fue del 21,3% de una muestra de 1796 médicos evaluados.

Los problemas psicológicos en médicos veterinarios relacionados con su labor también son muy frecuentes, así lo determinó Merck Animal Health en el 2017 en donde se muestra que existen niveles más altos de estrés (5,3%) en médicos veterinarios que en trabajadores de la población en general (4,7%), Bartram (2009) encontró que de 1796 médicos veterinarios existe una prevalencia del 26,3% de ansiedad, el 5,8% de depresión y un 4,5% de depresión y ansiedad comórbida.

Los factores de riesgo a los que se atribuyen las cifras de suicidio se exponen en un estudio realizado en 2009 por Harling (2009), en primer lugar se explica que, una manera de sobrellevar el estrés psicosocial de los médicos veterinarios puede ser el consumo de sustancias estupefacientes, además que el estrés sufrido por los profesionales puede producir perturbaciones psicológicas en forma de desmoralización, por ende, conllevar al abuso del tabaco, alcohol y drogas médicas. En otro estudio realizado por Erin (2017) se

concluye que los factores que podrían provocar una alta tasa de suicidios en estos profesionales son las experiencias laborales relacionadas con: presenciar o contribuir con la muerte de pacientes, el acceso a medios letales y pueden ser vulnerables a experimentar un estigma (percibido o real) al momento de acceder a la atención de la salud mental.

En los resultados de distintos estudios se pueden encontrar problemas que el médico veterinario debe enfrentar en su vida profesional y que pueden afectar negativamente su salud mental. Fairnie (2005) y Hansez (2008) sugirieron que los médicos veterinarios trabajan de 44 a 54 horas a la semana, además Meehan (2007) asocia la gran cantidad de cirugías, consultas y largas jornadas laborales con un aumento en los niveles de estrés.

En cuanto a la satisfacción laboral, se encontró que los médicos veterinarios en Reino Unido estaban más satisfechos con su trabajo que la población en general (Kahn H., 2005). En los estudios de Meehan (2007) y Welsch (1998) se concluyó que existen mayores niveles de satisfacción en veterinarios hombres y en quienes se encontraban más años en la vida profesional, además, Fairnie (2005) halló una fuerte correlación entre la satisfacción laboral y la reducción de los niveles de estrés. Los ingresos económicos fueron reportados como un factor de insatisfacción (Wimberley, 2009).

En enero de este año se publicaron nuevos datos acerca del bienestar mental en médicos veterinarios de Estados Unidos que corroboran los resultados de estudios anteriores, en donde se evaluaron: la satisfacción laboral, la compensación económica, el agotamiento, el trastorno de uso de sustancias, el

acoso cibernético y el suicidio; como resultados se obtuvo que existe un alto nivel de satisfacción laboral, diciendo “Mi trabajo hace una contribución positiva a la vida de las personas”, contrario a esto, existen altos niveles de estrés (92%), alta deuda estudiantil (91%) y el suicidio (89%) dentro de los profesionales. Adicional a esto el agotamiento en los veterinarios, a pesar de trabajar menos horas, tiene niveles más altos que en los profesionales en medicina humana, con un puntaje de 3,1 en una escala de 7 puntos frente al 2,24 de los médicos en medicina humana, lo que determina una diferencia significativa (Health, 2020).

Varios autores están de acuerdo en que es imprescindible identificar los problemas que existen en el desenvolvimiento de la profesión veterinaria, el examen de posibles causas de los problemas psicológicos y la identificación de grupos de alto riesgo puede servir de base para plantear, en un futuro, las estrategias que pueden tomar tanto los individuos como las organizaciones para mejorar el bienestar profesional y mitigar el riesgo existente. Este estudio dará a conocer el estado psicológico general en que se desempeñan los Médicos Veterinarios en el campo de la clínica de especies menores y cuál es su relación con el bienestar laboral.

Hoy en día existen herramientas psicológicas que permiten dar un vistazo general de cómo se desenvuelve la profesión veterinaria, el CORE – OM ayuda a identificar el malestar psicológico general en los profesionales y el Cuestionario de Satisfacción Laboral Minnesota identifica la satisfacción general que tiene un profesional con su trabajo.

La aplicación del CORE – OM en el mundo está muy difundida y en Reino Unido es el instrumento más utilizado en la evaluación psicológica (Feixas G. E., 2012), existen varios estudios realizados en Ecuador con este instrumento en donde Sánchez (2014) evaluó a estudiantes de psicología clínica de la USFQ, Cañadas (2019) evaluó a estudiantes entre 18 a 25 años de edad y Yépez (2019) evaluó a personas adultas de 35 a 44 años de edad que reciben asistencia psicológica. En ninguno de los estudios se ha tomado en cuenta a personal médico veterinario en el país.

El Cuestionario de Satisfacción Minnesota es un instrumento muy utilizado en psicología laboral por muchas empresas para medir los niveles de satisfacción laboral en sus empleados, en Ecuador existen varios estudios de la aplicación de este cuestionario como: Jurado (2014) y Montenegro (2012). Cabe recalcar que este cuestionario no ha sido aplicado en el país a médicos veterinarios.

Debido al tipo de actividades que desarrollan los médicos veterinarios dentro de la clínica de especies menores resulta imprescindible realizar una evaluación para observar cómo se desarrolla esta profesión en el ámbito psicológico y la parte de la satisfacción laboral para, de ser necesario, tomar los correctivos correspondientes ya que se puede ver afectada tanto la vida diaria de los profesionales como la calidad de la atención que reciben sus pacientes.

1.1. Objetivos

1.1.1 Objetivo General

- Aplicar la prueba CORE – OM y Satisfacción Laboral Minnesota para valorar el estado psicológico general y la satisfacción laboral del personal veterinario que trabaja en consultorios, clínicas y hospitales del Distrito Metropolitano de Quito.

1.1.2 Objetivos Específicos

- Evaluar el estado psicológico general a través de la aplicación de la prueba CORE - OM en el personal médico que labora en centros veterinarios del DMQ.
- Valorar la satisfacción laboral a través de la aplicación del cuestionario de Satisfacción Laboral Minnesota en el personal médico que trabaja en centros veterinarios del DMQ.
- Relacionar los resultados a través de herramientas estadísticas para observar si existen o no correlaciones entre las variables evaluadas.

1.2. Hipótesis de investigación

Existe malestar psicológico y baja satisfacción laboral en Médicos Veterinarios que laboran en consultorios, clínicas y hospitales del Distrito Metropolitano de Quito.

1.2.1 Hipótesis Nula

No existe malestar psicológico y alta satisfacción laboral en Médicos Veterinarios que laboran en consultorios, clínicas y hospitales del Distrito Metropolitano de Quito.

Capítulo II: Marco Teórico

2.1. Situación actual del médico veterinario en el Distrito Metropolitano de Quito

En un estudio realizado por Armas (2012) en donde se encuestó a 100 veterinarios graduados entre 1989 y 2009 en la ciudad de Quito se determina que el 19% de profesionales tiene una especialización en algún campo de la medicina de especies menores y que el 46% de médicos veterinarios se dedican a la clínica de animales de compañía.

Para el 2013 Mena (2013), calculaba que en la ciudad de Quito existían alrededor de 400 establecimientos de atención veterinaria conformados por clínicas y consultorios en su mayoría. En el 2018 Dávila (2018), realiza un recuento de 114 centros veterinarios en Quito basados en el registro de Agrocalidad bajo la resolución 0121.

A partir de junio del 2018 se derogo la resolución 0121 de Agrocalidad la cual regulaba los establecimientos de atención medica veterinaria y paso a ser competencia de los GAD municipales de cada provincia a través del Código Orgánico Ambiental (COA), esto ha permitido que actualmente no exista un registro exacto de las clínicas, consultorios y hospitales veterinarios existentes en la ciudad, y menos aún, del personal que labora en estos centros de atención (Heraldo, 2019).

La clínica y medicina de especies menores ha tenido un gran crecimiento y evolución en la última década en la ciudad; esto debido a que el perro pasó de tener un propósito de seguridad que muchas veces se lo encontraba en confinamiento y hasta encadenado, a tener un lugar en el núcleo familiar y empezar a considerarlo una mascota. Con este cambio se presta más atención en la prevención y cuidados médicos que necesitan tanto los perros como los gatos, obligando a los médicos veterinarios a optimizar sus servicios para cubrir la demanda de especialistas y subespecialistas en distintas áreas de la medicina de especies menores, y, por ende, al crecimiento en la oferta de esta profesión (Mena, 2013). Además, hay que considerar el crecimiento en el número de instituciones universitarias que ofertan la carrera de Medicina Veterinaria actualmente.

2.2. Descripción del cuestionario CORE – OM

El cuestionario CORE – OM fue creado en el año de 1998 por el Core System Group (www.coreims.co.uk), es un instrumento de libre acceso y sirve para evaluar a pacientes dentro de los servicios de asistencia psicológica; este instrumento consta de 34 ítems y es rápido y breve de contestar (Beutler, 2001)

La medida del CORE aborda la angustia global, por ende, su uso es adecuado para la localización inicial y medida de resultados; al igual que la mayoría de las medidas de autoinforme, no se utiliza para obtener un diagnóstico de un trastorno específico. El principal propósito de este diseño es utilizar los 34 ítems para valorar un índice global de malestar (CORE - OM, 2020).

Este cuestionario ha sido diseñado para usarse en una amplia variedad de servicios; esta medida incluye elementos como el bienestar subjetivo, los problemas o síntomas comúnmente experimentados y el funcionamiento de la vida y su parte social. Además, existen elementos de riesgo para uno mismo y para terceros (Feixas G. E., 2012).

2.2.1 Estructura

El cuestionario consta de 34 ítems que cubren cuatro dimensiones:

- Bienestar Subjetivo (4 ítems)
- Problemas / Síntomas (12 ítems)
- Funcionamiento General (12 ítems)
- Riesgo (4 ítems)

Dentro de las características de los ítems se incluyen de alta y baja intensidad para aumentar la sensibilidad, además, el 25% de los elementos tienen un sentido positivo (CORE - OM, 2020).

En la Tabla 1 se muestra un desglose de las preguntas asignadas para cada dimensión evaluada, así como la intensidad de las preguntas.

Tabla 1. *Desglose dimensional del Cuestionario CORE - OM.*

Dimensión	Ítem	Intensidad	Ítem No.
Bienestar Subjetivo	Me he sentido bien conmigo mismo	Baja	4
Bienestar Subjetivo	He tenido ganas de llorar	Alta	14
Bienestar Subjetivo	Me he sentido agobiado por mis problemas	Baja	17
Bienestar Subjetivo	Me he sentido optimista sobre mi futuro	Alta	31
Síntomas - Ansiedad	Me he sentido tenso, ansioso o nervioso	Baja	2
Síntomas - Ansiedad	La tensión y la ansiedad me han impedido hacer cosas importantes	Alta	11
Síntomas - Ansiedad	He sentido pánico o terror	Alta	15
Síntomas - Ansiedad	Me ha sido imposible dejar a un lado mis problemas	Baja	20
Síntomas - Depresión	Me he sentido totalmente sin energía ni entusiasmo	Alta	5
Síntomas - Depresión	Me he sentido desesperado o sin esperanza	Alta	23
Síntomas - Depresión	Me he sentido infeliz	Baja	27
Síntomas - Depresión	He pensado que yo tengo la culpa de mis problemas y dificultades	Baja	30
Síntomas - Físicos	He tenido molestias, dolores y otros problemas físicos	Baja	8
Síntomas - Físicos	He tenido dificultad para conciliar el sueño o permanecer dormido	Baja	18
Síntomas - Trauma	Me han inquietado pensamientos y sentimientos no deseados	Alta	13
Síntomas - Trauma	Me han angustiado imágenes o recuerdos no deseados	Alta	28

Funcionamiento - General	Me he sentido capaz de afrontar las cosas cuando han ido mal	Alta	7
Funcionamiento - General	Me he sentido satisfecho con las cosas que he hecho	Baja	12
Funcionamiento - General	He sido capaz de hacer la mayoría de las cosas que tenía que hacer	Baja	21
Funcionamiento - General	He conseguido las cosas que quería	Alta	32
Funcionamiento - rel int.	Me he sentido muy solo y aislado	Alta	1
Funcionamiento - rel int.	He sentido que tenía a alguien en quien apoyarme cuando lo he necesitado	Baja	3
Funcionamiento - rel int.	He sentido afecto o cariño por alguien	Baja	19
Funcionamiento - rel int.	He pensado que no tengo amigos	Alta	26
Funcionamiento - rel soc.	Me ha costado mucho hablar con la gente	Alta	10
Funcionamiento - rel soc.	Me he sentido criticado por los demás	Baja	25
Funcionamiento - rel soc.	Me he sentido irritable cuando estaba con otras personas	Baja	29
Funcionamiento - rel soc.	Me he sentido avergonzado o humillado por otras personas	Alta	33
Riesgo - daño a uno mismo	He pensado en hacerme daño a mí mismo	Baja	9
Riesgo - daño a uno mismo	Me he hecho daño físicamente o he puesto en peligro mi salud	Alta	34
Riesgo - daño a uno mismo	He hecho planes para acabar con mi vida	Alta	16
Riesgo - daño a uno mismo	He pensado que sería mejor que estuviera muerto	Baja	24

Riesgo - daño a terceros	He sido violento físicamente hacia los demás	Alta	6
Riesgo - daño a terceros	He amenazado o intimidado a otra persona	Alta	22

Adaptado de CORE-OM (2020)

2.2.2 Validación de CORE – OM

Este cuestionario se encuentra validado en su versión en español por Feixas (2012) teniendo propiedades psicométricas aceptables para la evaluación, además, se encuentra validado en el Ecuador por los estudios de Sánchez (2014), Cañadas (2019) y Yépez (2019).

2.2.3 Ítems para evaluarse con el CORE - OM

2.2.3.1 Bienestar Subjetivo

El Bienestar Subjetivo es un término relacionado principalmente con la felicidad de un ser (Cuadra, 2003). Diener (1999) lo define como “un área general de interés científico y no una estructura específica que incluye las respuestas emocionales de las personas, satisfacciones de dominio y los juicios globales de satisfacción de vida”.

El Bienestar Subjetivo se define como: “lo que los individuos sienten y piensan acerca de su vida y a las conclusiones afectivas y cognoscitivas a la que llegan después de evaluar su existencia” (Cuadra, 2003).

2.2.3.2 Problemas y Síntomas

2.2.3.2.1 Depresión

La Organización Mundial de la Salud define a la depresión como: “un trastorno mental caracterizado por la pérdida de placer, interés, autoestima y la presencia de tristeza, y trastornos del sueño y del apetito” (OMS, 2019). La depresión puede tornarse crónica afectando el desempeño normal de un individuo en su vida diaria como en el trabajo o en los estudios. Cuando es grave puede conducir al suicidio (OMS, 2019).

2.2.3.2.2 Ansiedad

La ansiedad se define como: “un estado emocional displacentero acompañado de cambios somáticos y psíquicos que se puede presentar como una reacción para la adaptación a un medio estresante o como un síntoma o síndrome que acompaña a patologías medicas o psiquiátricas” (Figueroa, 2016). Este estado se considera patológico cuando hay una presencia irracional que puede ser por que el estímulo está ausente, hay una intensidad exagerada frente al estímulo, la duración es prolongada sin justificación o hay una recurrencia inmotivada,

haciendo que la persona muestre un grado evidente de disfuncionalidad (México, 2010).

2.2.3.2.3 Trauma Psicológico

En el estudio de Figueroa (2016) se conceptualiza al trauma como “cualquier exposición a una situación estresante de naturaleza excepcionalmente amenazante u horrorizante que probablemente producirá un malestar profundo en la mayoría de las personas”.

2.2.3.3 Funcionamiento General

2.2.3.3.1 Relaciones íntimas

Westin (2003) define a la intimidad como una forma de privacidad que toma como referencia a un grupo, en donde sus miembros intentan llevar al máximo el flujo de información que deriva de las relaciones personales.

2.2.3.3.2 Relaciones Sociales

En el estudio de Marín (2011) se define la relación social como las diversas interacciones que se dan entre varias personas dentro de la sociedad, en donde los individuos establecen vínculos: laborales, profesionales, deportivos, familiares, etc.

2.2.3.3.3 Funcionamiento Cotidiano

En el libro de Hogan (2015), el funcionamiento cotidiano se refiere a que tan bien una persona enfrenta su vida cotidiana, existen otros términos equivalentes a esta expresión como: habilidades adaptativas, habilidades funcionales, funcionamiento o conducta adaptativa.

2.3. Descripción del Cuestionario de Satisfacción Laboral Minnesota

La Satisfacción Laboral está definida como: “un conjunto de emociones y sentimientos ya sean favorables o desfavorables que los trabajadores sienten hacia su labor, es una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia su situación laboral que tiene una repercusión directa hacia la organización y en su nivel de productividad” (Aguilar, 2011).

El cuestionario de Satisfacción Laboral de Minnesota fue creado en la Universidad de Minnesota en el año 1977, este cuestionario en su forma corta consta de veinte preguntas que evalúa tres aspectos de la vida laboral de los individuos que son: la satisfacción extrínseca, satisfacción intrínseca y un nivel de satisfacción en general (Weiss, 1977).

La satisfacción extrínseca se refiere a todos los factores externos que influyen en el trabajador como: el salario, retribuciones por lograr objetivos, etc.; la satisfacción intrínseca se refiere a todo lo relacionado con el sentimiento de auto realización, de la vocación y del disfrute (Jurado, 2014) y la satisfacción general que hace referencia al grado en que un trabajador gusta de su actividad laboral (Fritzsche, 2005).

La tabla 2 muestra las veinte preguntas del cuestionario de Satisfacción Laboral Minnesota, la manera de tabular de acuerdo con: satisfacción intrínseca, extrínseca y general y las escalas que se evalúan en el cuestionario:

Tabla 2. Preguntas y Escala del Cuestionario de Satisfacción Minnesota.

Número	Tipo de Satisfacción	Aspecto del Trabajo	Escala Minnesota
1	IS	Ser capaz de mantenerme ocupado todo el día	Actividad
2	IS	La oportunidad de trabajar solo en el trabajo	Independencia
3	IS	La oportunidad de hacer cosas diferentes de vez en cuando	Variedad
4	IS	La oportunidad de ser alguien en la comunidad	Posición social
5	ES	La forma en que mi jefe se encarga de su/sus trabajadores	Supervisión/Relaciones Humanas
6	ES	La capacidad de mi supervisor en la toma de decisiones	Supervisión / Técnica
7	IS	Ser capaz de hacer cosas que no van en contra de mi conciencia	Valores Morales
8	IS	La forma en que mi trabajo me provee un empleo estable	Seguridad
9	IS	La oportunidad de hacer cosas por otras personas	Servicio Social

10	IS	La oportunidad de decirle a la gente que hacer	Autoridad
11	IS	La oportunidad de hacer algo que haga uso de mis habilidades	Utilización de la habilidad
12	ES	La forma en que las políticas de la empresa se ponen en marcha	Políticas de la compañía
13	ES	Mi salario y la cantidad de trabajo que hago	Compensación
14	ES	La posibilidad de progreso en este trabajo	Adelanto
15	IS	La libertad de usar mi propio juicio	Responsabilidad
16	IS	La oportunidad de probar mis propios métodos de hacer el trabajo	Creatividad
17	GI	Las condiciones de mi trabajo	Condiciones de trabajo
18	GI	La forma en que se llevan mis compañeros de trabajo entre si	Compañeros de trabajo
19	ES	Los elogios que recibo por hacer un buen trabajo	Reconocimiento
20	IS	El sentimiento de logro que recibo del trabajo	Logro

Nota: (IS): Satisfacción Intrínseca, **(ES):** Satisfacción Extrínseca, **(GI):** Satisfacción General.

Adaptado de Jurado (2014).

Capítulo III: Materiales y Métodos

3.1. Ubicación

El estudio se realizó en 65 establecimientos veterinarios entre consultorios, clínicas y hospitales dentro del Distrito Metropolitano de Quito; el resto de los profesionales fueron contactados vía internet.

3.2. Población y Muestra

Para este estudio se obtuvieron 278 encuestas en total entre los meses de febrero, marzo y abril del año 2020, de las cuales se tomaron en cuenta como válidas a 272 encuestas de profesionales veterinarios que laboran en: consultorios, clínicas y hospitales dentro del DMQ, los mismos que respondieron a la encuesta dentro de la cual se encontraron preguntas demográficas, el cuestionario CORE-OM y el cuestionario de Satisfacción Minnesota. Una parte de los encuestados fue contactada personalmente a través de un barrido de zonas y la otra parte fue contactada de forma virtual a través de la plataforma Formularios de Google. Todas las encuestas realizadas se unificaron para ser tabuladas en una sola base de datos de Excel.

Los criterios de inclusión y exclusión se encuentran detallados en la Tabla 3

Tabla 3. *Criterios de Inclusión y Exclusión*

Criterios de Inclusión	Criterios de Exclusión
Individuos profesionales que trabajen en el establecimiento veterinario	Presentar diagnóstico previo de trastornos psicológicos
Individuos que acepten de manera voluntaria participar en esta investigación	Recibir medicación relacionada a trastornos psicológicos
No haber sido diagnosticado previamente de trastornos mentales	Estudiantes que se encuentren realizando prácticas preprofesionales
No haber sido tratados farmacológicamente para trastornos mentales	Mujeres embarazadas
No presentar enfermedades crónicas	Mujeres que se encuentren en puerperio y/o lactancia
Mujeres no embarazadas	

3.3. Materiales

3.3.1 De Oficina

- Computadora Laptop Dell
- Hojas de papel bond formato A4
- Esferos
- Impresora HP

3.4. Metodología

3.4.1 Levantamiento de Información

Se realizaron entrevistas personales en los consultorios, clínicas y hospitales del DMQ y se realizaron encuestas en línea.

3.4.2 Toma de Muestras

Se utilizó una encuesta física que consta de cuatro partes: un consentimiento informado, cuestionario de datos demográficos, cuestionario CORE- OM y cuestionario de Satisfacción Minnesota.

Además, se realizaron encuestas en línea utilizando la plataforma Formularios de Google que contenía cada uno de los ítems de los cuestionarios.

El Cuestionario CORE - OM consta de una primera sección destinada para la identificación del individuo; a continuación, 34 ítems a ser contestados con una escala temporal que incluye: Nunca, Muy pocas veces, Algunas veces, Muchas veces y Siempre o casi siempre, la cual se refiere a con qué frecuencia

presenta los sentimientos descritos durante los últimos 7 días (Feixas G. E., 2012).

El Cuestionario de Satisfacción Minnesota consta de 20 ítems que contienen aspectos laborales los cuales deben ser respondidos con una escala que incluye: Muy Insatisfecho (MI), Insatisfecho (I), Ni Satisfecho; Ni insatisfecho (N), Satisfecho (S) y Muy Satisfecho (MS), estos hacen referencia a la pregunta: ¿Cuan satisfecho (a) estoy con estos aspectos de mi trabajo? (Weiss, 1977).

3.4.3 Análisis de Muestras

La información obtenida de las encuestas se ingresó a una matriz digital creada en el programa Excel con las debidas ponderaciones y se analizaron en el paquete estadístico SPSS versión 25.

3.4.3.1 Puntuación del CORE – OM

Las cuatro dimensiones valoradas en el cuestionario se identifican por una letra que se encuentra en la columna del lado derecho nombrada como “uso profesional”, así, bienestar subjetivo está identificado con (W), la dimensión problemas y síntomas con (P), funcionamiento general con (F) y los ítems de riesgo con (R) (Feixas G. , 2020).

Al evaluar los cuestionarios se escribirán los valores asignados a cada respuesta en los cuadros correspondientes a cada dimensión y luego se sumarán dichos valores. La suma total se coloca al final del documento en el recuadro asignado a la dimensión, para obtener una puntuación media se divide la suma de los puntos totales para las respuestas completadas (Feixas G. , 2020).

Las puntuaciones medias de las dimensiones que se evalúan como bienestar, problemas / síntomas, funcionamiento de la vida y riesgo pueden utilizarse por separado para realizar una evaluación. Los ítems de riesgo no deben visualizarse como una escala sino como indicadores clínicos de un problema (CORE - OM, 2020).

Se utilizaron los puntos de corte establecidos en el estudio de Trujillo (2016), con los cuales se realizaron las evaluaciones del cuestionario.

3.4.3.2 Puntuación del Cuestionario de Satisfacción Minnesota

Las ponderaciones de cada respuesta del cuestionario de Satisfacción Minnesota están distribuidas como se muestran en la tabla 4.

Tabla 4. *Respuestas y Ponderaciones del Cuestionario de Satisfacción Minnesota*

Respuesta Seleccionada	Ponderación
Muy insatisfecho	1
Insatisfecho	2
Ni satisfecho; ni insatisfecho	3
Satisfecho	4
Muy Satisfecho	5

Tomado de Weiss (1977)

Por lo tanto, las respuestas se puntúan de 1 a 5, de izquierda a derecha en cada espacio de respuesta. Al valorar la media aritmética de los resultados en una población se puede definir que, a mayor puntuación, existen mayores niveles de satisfacción (Weiss, 1977).

3.4.4 Análisis Estadístico

Posterior a la tabulación de los datos obtenidos, se utilizaron tablas de contingencia para correlacionar y observar la dependencia de las variables a través de la prueba de Chi cuadrado, además, se utilizó la prueba Eta para observar el porcentaje de influencia entre las variables dependientes e independientes.

3.4.5 Variables

Las variables que fueron tomadas en cuenta para la presente investigación se muestran en la tabla 5.

Tabla 5. *Variables*

Variable	Tipos de Variable	Definición	Indicador	Unidad de Medida	Ítems	Instrumento
Bienestar Subjetivo	Dependiente	Respuestas emocionales de las personas, satisfacciones de dominio y los juicios globales de satisfacción de vida	12 ítems con 4 categorías numéricas	0= nunca; 1= Muy pocas veces; 2= Algunas veces; 3=Muchas veces; 4= Siempre o casi siempre	# de puntos	CORE - OM
Problemas / Síntomas	Dependiente	Se evalúa ansiedad, depresión, trauma y síntomas físicos.	12 ítems con 4 categorías numéricas	0= nunca; 1= Muy pocas veces; 2= Algunas veces; 3=Muchas veces; 4= Siempre o casi siempre	# de puntos	CORE - OM
Funcionamiento General	Dependiente	Relaciones íntimas, sociales y el funcionamiento o cotidiano.	12 ítems con 4 categorías numéricas	0= nunca; 1= Muy pocas veces; 2= Algunas veces; 3=Muchas veces; 4= Siempre o casi siempre	# de puntos	CORE - OM

Riesgo	Dependiente	Indicadores de suicidio, autolesiones o agresión a terceros.	6 ítems con 4 categorías numéricas	0= nunca; 1= Muy pocas veces; 2= Algunas veces; 3=Muchas veces; 4= Siempre o casi siempre	# de puntos	CORE - OM
Satisfacción Laboral	Dependiente	Sentimientos y pensamientos de las personas hacia su trabajo	20 ítems con cuatro categorías	MI= muy insatisfecho; I= Insatisfecho; N= no puede decir cuan satisfecho; S= Satisfecho; MS= Muy satisfecho	MI= muy insatisfecho; I= Insatisfecho; N= no puede decir cuan satisfecho; S= Satisfecho; MS= Muy satisfecho	Cuestionario de Satisfacción de Minnesota
Tipo de profesional	Independiente	Actividades laborales en la clínica de especies menores	Tipo de actividades	1= médico general; 2= médico especialista; 3= médico especialista docente	Tipo de actividad veterinaria	Nominal
Edad	Independiente	Tiempo transcurrido entre el nacimiento y el momento actual	Años cumplidos	Años	# de años	Numérica
Sexo	Independiente	Característica fenotípica que diferencia hombre de mujer	Característica genotípica	1 = Hombre 2 = Mujer	Ítems numéricos	Nominal
Estado Civil	Independiente	Condición de una persona según el registro civil en función a si tiene o no una pareja	Condición civil	1 = Soltero 2 = Casado 3 = Separado 4 = Viudo 5= Divorciado 6= Unión Libre	Ítems numéricos	Nominal

Capítulo IV: Resultados y Discusión

4.1. Resultados

Se evaluaron un total de 272 encuestas validas obtenidas en los consultorios, clínicas y hospitales veterinarios del Distrito Metropolitano de Quito. Los resultados de los cuestionarios demográficos, CORE - OM y Satisfacción Laboral Minnesota se exponen a continuación:

4.1.1 Resultados Demográficos

De las 272 muestras obtenidas el sexo femenino predomina sobre el masculino en la actividad veterinaria (Figura 1). La Figura 2 muestra la distribución de los profesionales de acuerdo con su edad, teniendo predominio quienes están entre los 21 a 29 años.

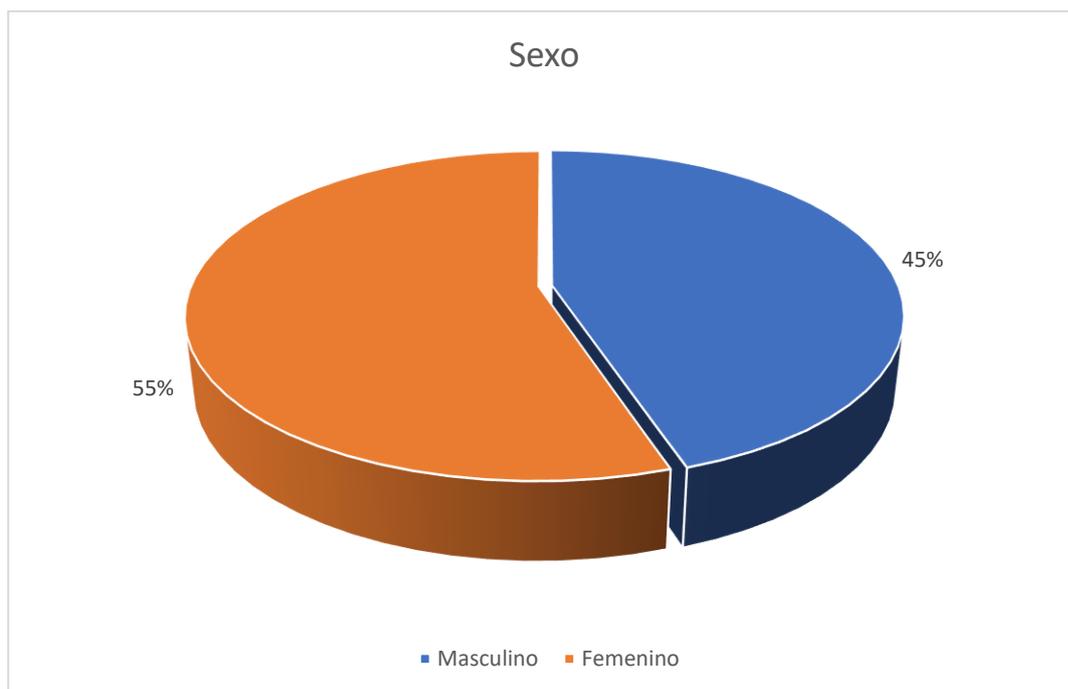


Figura 1. Sexo

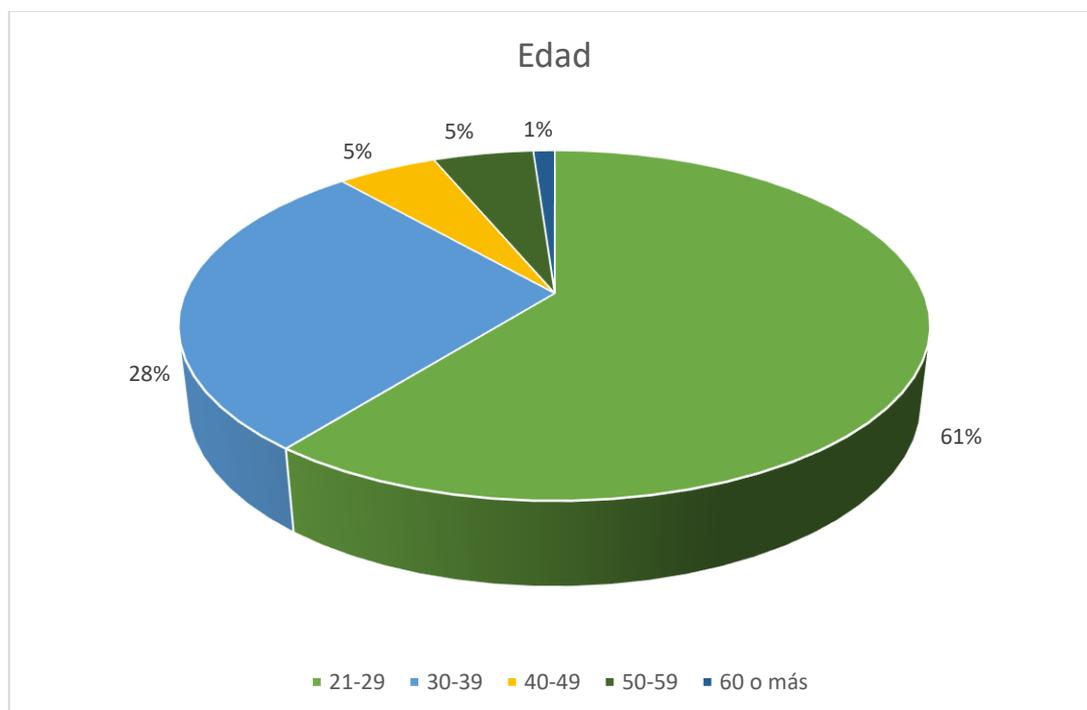


Figura 2. Edad

En cuanto al estado civil, la figura 3 detalla que más de la mitad de los profesionales son solteros. Dentro de la figura 4 se muestra cómo se distribuyen los distintos niveles de educación de los médicos veterinarios encuestados.

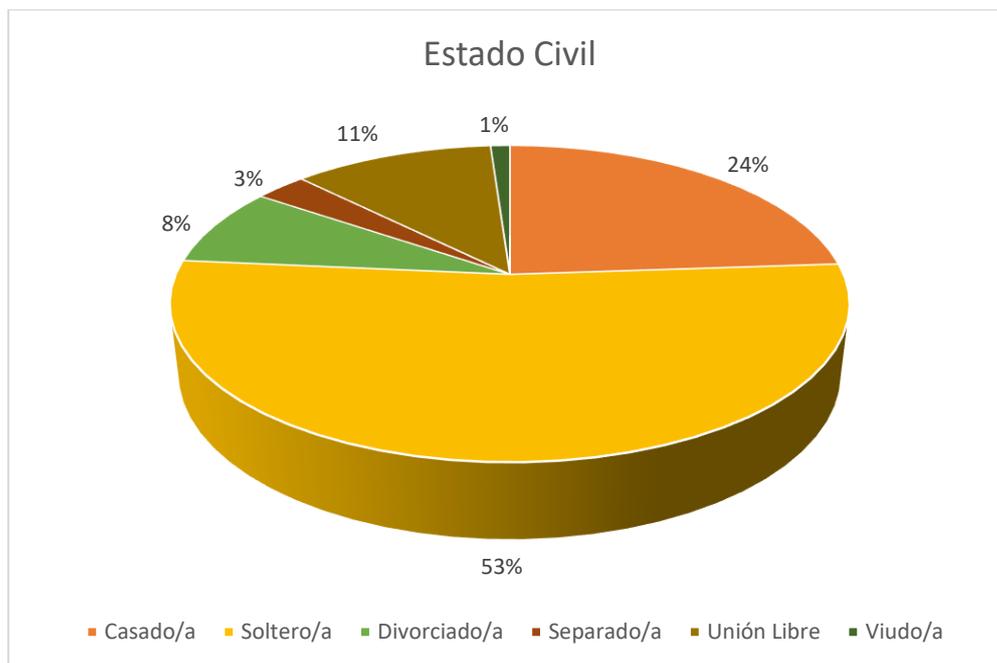


Figura 3. Estado Civil

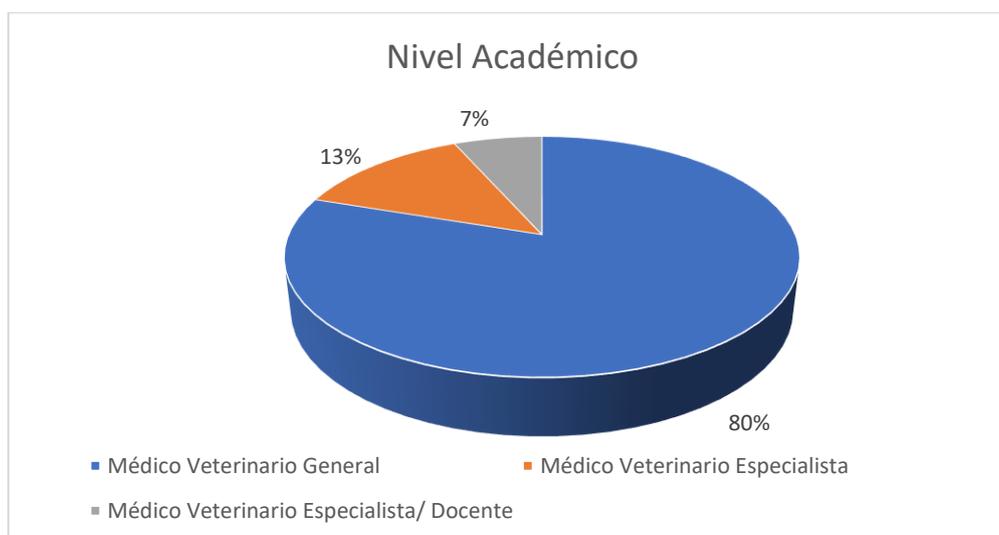


Figura 4. Nivel Académico de los Médicos Veterinarios.

En el año (2012) Armas expone sus resultados en donde apenas el 27% de médicos veterinarios eran mujeres. En el presente estudio se puede observar que las mujeres han pasado a ser la mayoría dentro de esta profesión con un 55%; además, la edad promedio de los médicos veterinarios era de 42 años en el 2012, en la actualidad, la gran mayoría de veterinario que trabajan en clínicas, consultorios y hospitales en Quito se encuentran en el rango de entre 21 a 29 años. En cuanto al grado académico, actualmente el 80% de profesionales no han continuado su preparación académica mientras que el 20% si lo ha hecho, para el 2012, el 49% de médicos veterinario ya había obtenido un título de 4to nivel mientras que el restante se encontraba en la categoría de médicos veterinarios generales.

4.1.2 Resultados Cuestionario CORE - OM

En el cuestionario CORE - OM se han evaluado las cuatro dimensiones, tomando en cuenta las puntuaciones de la muestra general y de una manera individual.

La tabla 6 muestra la comparación de los resultados de las medias aritméticas obtenidas de la muestra general para las cuatro dimensiones evaluadas así como la presencia de malestar psicológico general (todos los ítems), tomando en cuenta los puntos de corte de Trujillo (2016); aquí se puede observar que las medias se encuentran por debajo de los puntos de corte con excepción de la dimensión de riesgo en el género femenino que se encuentran por encima del puntaje presentado en la muestra de una población normal.

En el año (2019) Tomasi concluyó que las mujeres veterinarias tenían 3,5 veces más probabilidades de morir por suicidio que la población general; Milner (2015) en Australia, al comparar los registros de defunción de los veterinarios con los de la población general, determinaron que la tasa de mortalidad estandarizada de los veterinarios era del 1,92 con relación a la población general, es decir, casi el doble. Además, Jones – Fairnie (2008) indico que los veterinarios tienen hasta cuatro veces más riesgo de morir por suicidio que la población en general. Por lo tanto, la evidencia internacional indica que los veterinarios tienen más riesgo de suicidio que la población en general y parece ser que el riesgo aumenta en las mujeres.

Tabla 6. *Puntuaciones de corte masculino y femenino entre las poblaciones clínicas y no clínicas.*

Dimensiones	Presente estudio		(Trujillo, 2016)	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Bienestar Subjetivo	0,86	1,23	1,46	1,82
Problemas / Síntomas	1,19	1,29	1,33	1,43
Funcionamiento General	0,90	0,98	1,06	1,07
Riesgo	0,21	0,27	0,24	0,21
Todo menos riesgo	1,02	1,15	1,24	1,33
Todos los ítems	0,88	0,99	1,06	1,13

Adaptado de Trujillo (2016)

En una evaluación individual de los 272 individuos se distribuye a los casos como clínicos y no clínicos para las dimensiones establecidas, así, para Bienestar Subjetivo (Figura 5) se hallan 42 casos clínicos, para Problemas y Síntomas (Figura 6) se hallan 84 casos clínicos, para Funcionamiento General (Figura 7) se hallan 108 casos clínicos y para Riesgo (Figura 8) se hallan 82 casos clínicos.

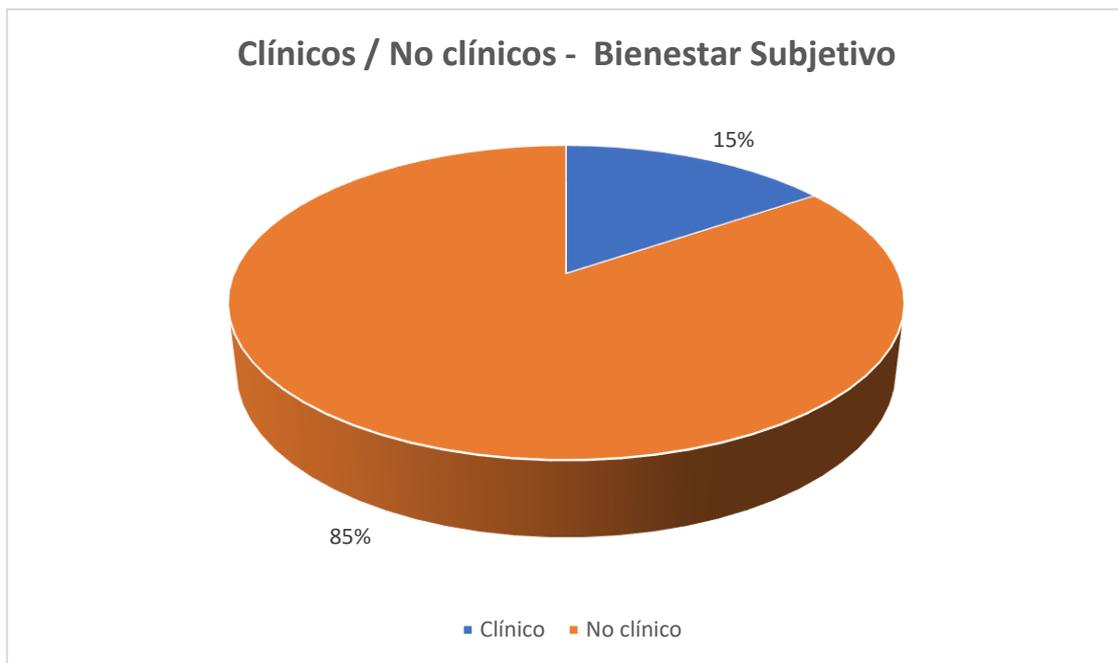


Figura 5. Población Clínica y No clínica para Bienestar Subjetivo

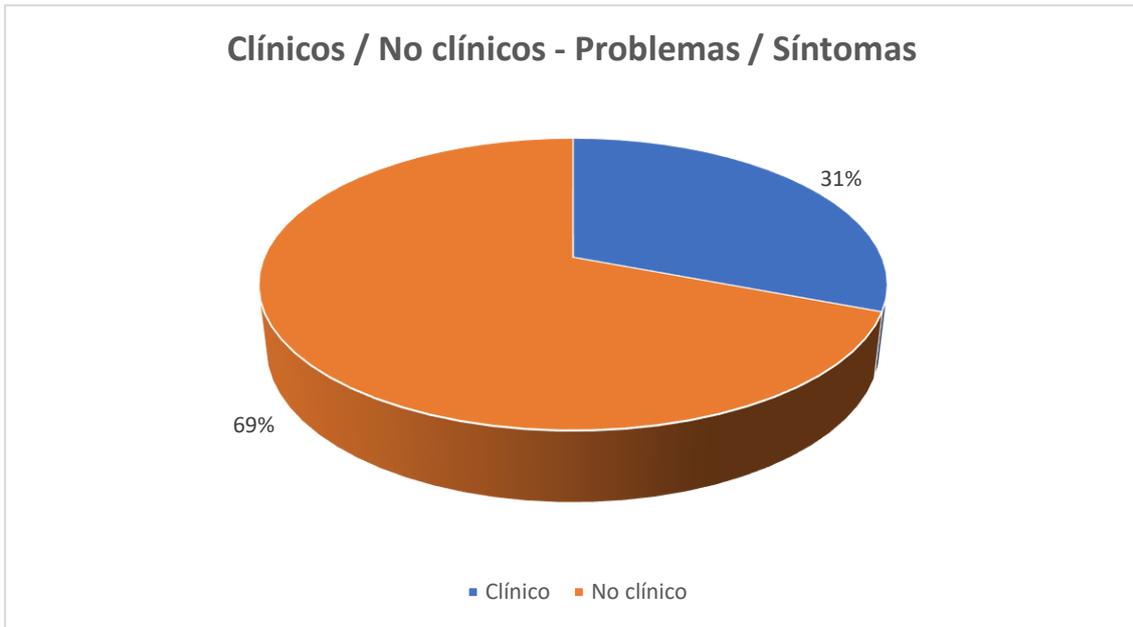


Figura 6. Población Clínica y No clínica para Problemas y Síntomas

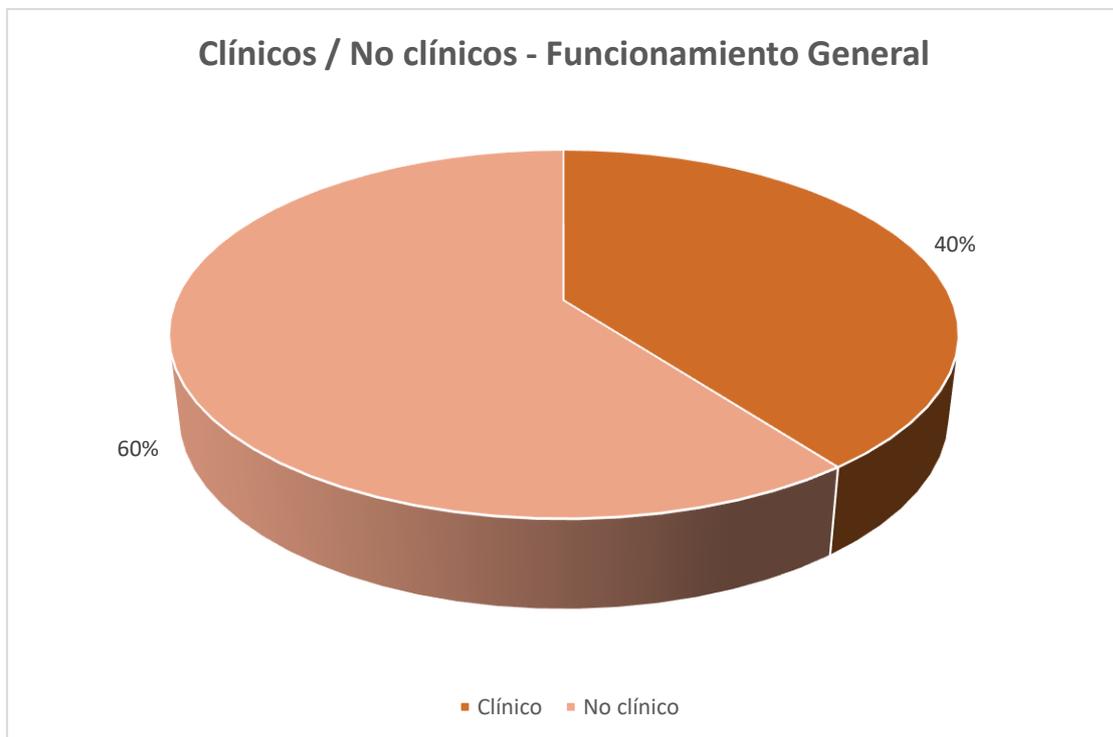


Figura 7. Población Clínica y No clínica para Funcionamiento General

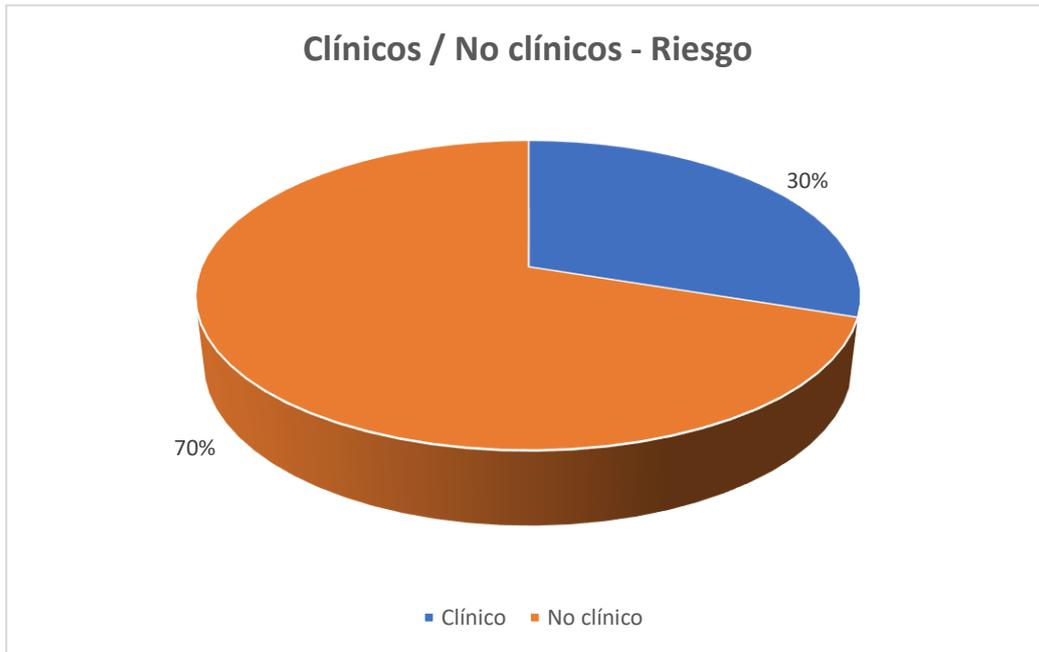


Figura 8. Población Clínica y No clínica para Riesgo

La Figura 9 muestra a 82 casos clínicos para Todos los ítems los cuales se establece que tienen rasgos de malestar psicológico general.

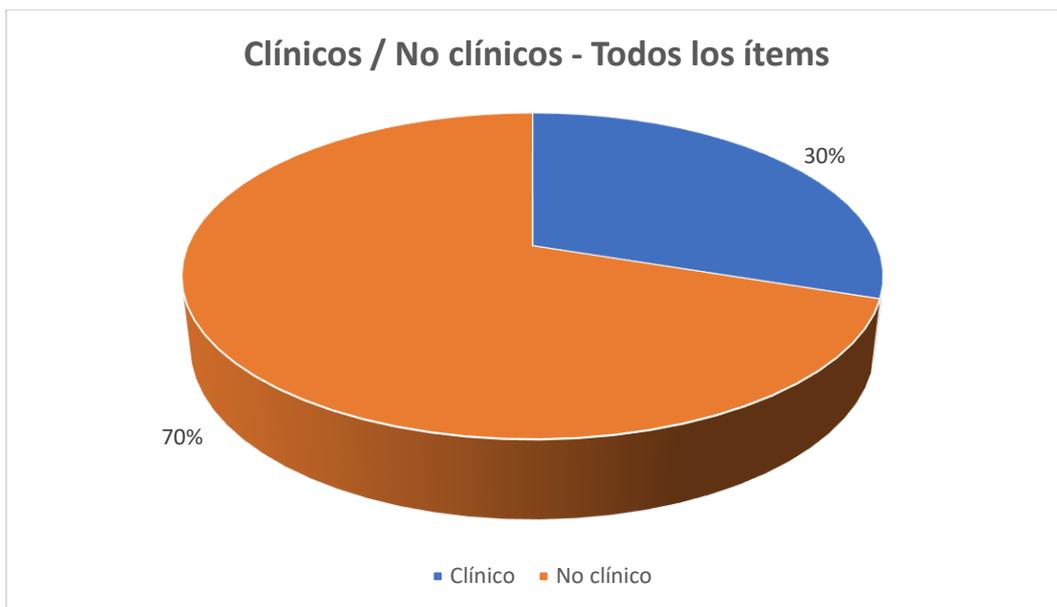


Figura 9. Población Clínica y No clínica para Todos los ítems

En el año 2018 en Estados Unidos se utilizaron herramientas psicológicas validadas para evaluar a veterinarios, aquí se comprobó que apenas el 5,3% de individuos presentaron malestar psicológico grave, lo cual no fue significativamente diferente a la población (Volk, 2018).

Moses (2018) no realizó una comparación con la población en general ya que los resultados pueden variar de acuerdo con la muestra elegida, en su estudio se formuló una sola pregunta que fue: “¿Con que frecuencia se ha sentido angustiado o ansioso por su trabajo?”. Los resultados arrojaron que el 43% contestó “A menudo” y el 9% respondió “Siempre”. Esto demuestra que existe un alto nivel de malestar psicológico en la vida diaria de los profesionales veterinarios y se acopla mejor a los resultados expuestos en el presente estudio.

4.1.3 Resultados del Cuestionario de Satisfacción Laboral Minnesota

En la evaluación de los resultados del Cuestionario de Satisfacción Minnesota se exponen tomando en cuenta la satisfacción intrínseca, extrínseca y general de los médicos veterinarios considerada como una población general y una evaluación individual.

En la tabla 7 se comparan los resultados del presente estudio versus los puntos de corte de Weiss (1977). Aquí se puede observar que los médicos veterinarios se encuentran satisfechos con los aspectos intrínsecos y extrínsecos de sus trabajos, además, el puntaje general está sobre el punto de corte.

Tabla 7. *Comparación de los puntajes del Cuestionario de Satisfacción Minnesota.*

Satisfacción Laboral	Presente estudio	(Weiss, 1977)
Intrínseca	47,40	47,14
Extrínseca	21,37	19,98
General	76,54	74,85

En la evaluación individual de los resultados del Cuestionario de Satisfacción Minnesota, cada individuo fue clasificado en dos grupos: satisfechos e insatisfechos, todo esto tomando en cuenta los aspectos intrínsecos, extrínsecos y la satisfacción general, en las tablas 8, 9 y 10 se observan los resultados.

Tabla 8. *Frecuencia de individuos en Satisfacción Intrínseca.*

	Frecuencia	Porcentaje
Satisfecho	154	56,6
Insatisfecho	118	43,4

Tabla 9. *Frecuencia de individuos en Satisfacción Extrínseca*

	Frecuencia	Porcentaje
Satisfecho	186	68,4
Insatisfecho	86	31,6

Tabla 10. *Frecuencia de individuos en Satisfacción General*

	Frecuencia	Porcentaje
Satisfecho	168	61,8
Insatisfecho	104	38,2

En el estudio de Armas (2012) se determinó que existe una insatisfacción laboral del 12% en los médicos veterinarios; en el presente estudio se observa un incremento en la insatisfacción a un 38,2%. Los factores a los que se atribuye el aumento de la insatisfacción laboral puede ser la gran cantidad de oferta que se ha generado en la ciudad y las largas jornadas laborales a las que están expuestos los profesionales, así lo explican los estudios de Hansez (2008), Fairnie (2005) y Meehan (2007). Además, en el estudio realizado en el 2012 se observó que el 67% de médicos veterinarios encuestados se encontraban satisfechos con los ingresos económicos, porcentaje relacionado con los resultados obtenidos en el presente estudio el cual arroja un 68.4% de satisfacción extrínseca del grupo en estudio.

Merck Animal Health (2020) publicó una investigación en la que se muestra que los médicos veterinarios de Estados Unidos tienen altos niveles de satisfacción laboral intrínseca refiriéndose a que se encuentran comprometidos con su labor y que esto ayuda a mejorar la calidad de vida tanto de personas como de animales, esto va de la mano con los resultados obtenidos en este estudio los cuales exponen que más de la mitad de médicos evaluados (56,6%) se encuentran satisfechos con dicho aspecto de la satisfacción laboral.

4.1.4 Correlaciones

4.1.4.1 Cuestionario CORE - OM versus Cuestionario de Satisfacción Minnesota

En la tabla 11 se observa la distribución de los casos clínicos y no clínicos versus los individuos satisfechos e insatisfechos laboralmente, con un Chi cuadrado igual a 25,7 ($p < 0,05$), estas variables se consideran dependientes.

Tabla 11. *Frecuencias entre resultados de los cuestionarios CORE - OM y Satisfacción Minnesota*

		Satisfacción		Total
		Minnesota		
		Satisfecho	Insatisfecho	
CORE - OM	Clínico	32	50	82
	No clínico	136	54	190
Total		168	104	272

Mitchener (2002) menciona en su estudio que los veterinarios fueron atraídos a su forma de desempeño profesional por la motivación del cuidado de los animales, pero al enfrentar la realidad y la complejidad de la vida diaria en su labor, esta situación puede desgastar este ideal profesional. Además, Gardner (2006) añade a esto que la presión de los clientes que tienen expectativas poco realistas o casos en los que los veterinarios deben equilibrar la asequibilidad del tratamiento con la alta calidad de la atención médica puede afectar al médico veterinario presentando problemas psicológicos como la tensión. En el presente estudio se corrobora que la variable que expresa el malestar psicológico está relacionada con la satisfacción laboral.

4.1.4.2 Datos demográficos versus CORE - OM

Al realizar el análisis de las variables demográficas y los resultados del cuestionario CORE – OM se observa la distribución de frecuencias detalladas en la tabla 12 y la tabla 13, se tomaron en cuenta las variables en donde se encontraron resultados significativos.

Tabla 12. *Tabla de Frecuencias entre Estado Civil y CORE – OM*

Estado Civil	W		P		R		Todos Ítems	
	Clínico	No clínico	Clínico	No clínico	Clínico	No clínico	Clínico	No clínico
Casado/a	6	59	12	53	8	57	13	52
Soltero/a	20	123	54	89	56	87	52	91
Divorciado/a	3	19	3	19	5	17	3	19
Separado/a	2	6	4	4	4	4	5	3
Unión Libre	11	20	11	20	9	22	9	22
Viudo/a	0	3	0	3	0	3	0	3

Nota: (W)= Bienestar Subjetivo, (P)= Problemas y Síntomas, (R)= Riesgo y (Todos los ítems)= Malestar psicológico general.

Tabla 13. *Tabla de Frecuencias entre Edad y CORE-OM*

Edad	P		F		Todos los ítems	
	Clínico	No clínico	Clínico	No clínico	Clínico	No clínico
21-29	61	104	73	92	57	108
30-39	22	54	30	46	20	56
40-49	1	13	5	9	5	9
50-59	0	14	0	14	0	14
60 o más	0	3	0	3	0	3

Nota: (P)= Problemas y síntomas, (F)= Funcionamiento General y (Todos los ítems)= Malestar psicológico general.

En cuanto a la evaluación estadística expuesta en la tabla 14 entre los datos demográficos obtenidos y los datos arrojados por el cuestionario CORE - OM, se encuentra que las dimensiones de Bienestar Subjetivo (W), Problemas y Síntomas (P), Riesgo (R) y el estado general de malestar psicológico (TODOS) tienen una dependencia significativa ($p > 0,05$) con la variable del Estado Civil. Además, las dimensiones Problemas y Síntomas (P), Funcionamiento (F), Riesgo (R) y el estado general de malestar psicológico (TODOS) son dependientes ($p > 0,05$) de la variable Edad.

En el caso de las variables antes descritas, se puede observar dentro de la misma tabla, que las que son significativamente dependientes tienen un valor de Eta entre el 18% y el 26%.

Tabla 14. *Correlación entre datos demográficos e individuos clínicos y no clínicos (CORE - OM)*

Demográficos	CORE - OM	Chi Cuadrado	p - valor	Eta
Nivel académico	W	4,46	0,107	0,13
	P	0,19	0,91	0,03
	F	0,649	0,72	0,05
	R	0,184	0,91	0,26
	TODOS	0,184	0,912	0,03
Estado Civil	W	12,852	0,02	0,22
	P	13,952	0,02	0,23
	F	3,152	0,68	0,11
	R	18,726	0,002	0,26
	TODOS	13,94	0,02	0,23
Sexo	W	3,033	0,08	0,11
	P	2,244	0,13	0,09
	F	0,37	0,54	0,04
	R	0,545	0,46	0,05
	TODOS	0,732	0,39	0,05
Edad	W	5,686	0,22	0,15
	P	14,29	0,006	0,23
	F	12,708	0,01	0,22
	R	8,625	0,07	0,18
	TODOS	9,588	0,048	0,19

Nota: (W)= Bienestar Subjetivo, (P)= Problemas y Síntomas, (F)= Funcionamiento General, (R)= Riesgo y (Todos)= Malestar psicológico general.

En el estudio de Mastenbroek (2014) y dos estudios de Bartram (2009) se menciona que todo el malestar psicológico que pueda existir en los médicos veterinarios afecta negativamente dentro de su hogar, es así que el estado civil de un individuo puede ser un factor que intensifique los rasgos de malestar psicológico en estos profesionales como lo muestra los resultados de la prueba Eta en este estudio, además, Dilly (2016) concluye que el inicio de la vida laboral de los médicos veterinarios causa un aumento en los niveles de estrés, y aumenta la presencia de molestias físicas, esto se encuentra estrechamente relacionado con los médicos veterinarios evaluados en este estudio ya que la mayoría se encuentran en las fases iniciales de su vida laboral por su edad.

4.1.4.3 Datos demográficos versus Cuestionario de Satisfacción Minnesota

En la tabla 15 se observa la evaluación estadística entre las variables demográficas versus los resultados del Cuestionario de Satisfacción Minnesota, el nivel académico de los médicos veterinarios tiene una dependencia significativa con la satisfacción laboral extrínseca ($p < 0,05$); el estado civil se relaciona significativamente ($p < 0,05$) a la satisfacción laboral intrínseca y el sexo de los individuos se correlaciona con la satisfacción laboral general ($p < 0,05$).

En cuanto al valor de Eta, estas variables presentan una influencia que va desde el 10% al 26%.

Tabla 15. *Correlación entre datos demográficos y satisfacción laboral*

Demográficos	Minnesota	Chi Cuadrado	P Valor	Eta
Nivel académico	S. intrínseca	3,03	0,219	0,10
	S. extrínseca	9,2	0,01	0,18
	S. General	0,81	0,67	0,05
Estado Civil	S. intrínseca	18,39	0,002	0,26
	S. extrínseca	8,14	0,15	0,17
	S. General	2,5	0,77	0,10
Sexo	S. intrínseca	0,07	0,79	0,02
	S. extrínseca	2,53	0,09	0,10
	S. General	4,7	0,03	0,13
Edad	S. intrínseca	4,99	0,28	0,13
	S. extrínseca	5,78	0,21	0,14
	S. General	2,9	0,57	0,10

En el estudio de Kogan (2004) se sugiere que las mujeres veterinarias tienen más criterios y mayores expectativas al momento de definir como exitosa su vida laboral, esto va de acuerdo con los estudios de Phillips - Miller (1999) y Roper-Muilman (2000) en donde se explica que las mujeres sienten la necesidad de rendir a niveles más altos que los hombres para ser percibidos como iguales; en éste estudio la satisfacción laboral general es dependiente del sexo de los veterinarios evaluados y podría ser explicado porque las condiciones laborales no cubren las expectativas establecidas por los profesionales.

Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones

5.1. Conclusiones

Después de realizar el análisis de los resultados del cuestionario CORE – OM se puede concluir que la población de mujeres profesionales que laboran dentro de: consultorios, clínicas y hospitales veterinarios, son el grupo más vulnerable al presentar una media más alta en la dimensión Riesgo con relación a la población en general, lo que sugiere que este grupo puede tener ideas autolesivas o de dañar a terceras personas. Al realizar un análisis caso por caso se logró identificar que el 30% de médicos evaluados pueden presentar rasgos clínicos de malestar psicológico general.

En cuanto a la Satisfacción Laboral General el 61,8% de médicos veterinarios se encuentran satisfechos mientras que el resto (38,2%) no lo está. Se determinó que dentro de la satisfacción intrínseca hay un 43,4% de insatisfacción en la población estudiada y en cuanto a la satisfacción extrínseca hay un 31,6% de insatisfacción de los médicos veterinarios.

Dentro de las correlaciones existentes se concluye que la variable satisfacción laboral es dependiente de la presencia de rasgos de malestar psicológico general en los médicos veterinarios, además, se encontró que tanto el estado civil como la edad puede afectar a la presencia o no de malestar psicológico, en cambio, las variables de nivel académico, estado civil y sexo pueden influir en la satisfacción laboral.

5.2. Recomendaciones

Al finalizar este estudio se determinaron nuevas incógnitas en el ámbito psicológico laboral del médico veterinario que trabaja en los establecimientos de atención veterinaria del DMQ, por lo que se recomienda continuar con nuevas investigaciones que permitan identificar cuáles son los factores laborales que influyen en la presencia del malestar psicológico en este grupo profesional.

Además, se recomienda utilizar pruebas psicológicas diagnosticas para poder observar y determinar de mejor manera el estado en el que se desenvuelven estos profesionales para de esta manera tomar los correctivos y mitigar los problemas de índole psicológica y laboral que se han puesto en evidencia en esta investigación.

REFERENCIAS

- Aguilar, N. M. (2011). Validez y Confiabilidad de una adaptación propia del Cuestionario de Minnesota para medir satisfacción laboral. *Congreso Internacional de Ciencias Administrativas*.
- Armas, C. Ñ. (2012). Situación laboral del médico veterinario zootecnista graduado en la Universidad Central del Ecuador periodo 1989 - 2009. *UCE*.
- B, R.-M. (2000). Aren't you satisfied yet? Women faculty members' interpretations of their academic work. *New Dir Inst Research*.
- Bartram, D. Y. (2009). A cross-sectional study of mental health and well-being and their associations in the UK veterinary profession. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 44. Obtenido de <https://link.springer.com/article/10.1007/s00127-009-0030-8>
- Bartram, D. Y. (2009). Psychosocial working conditions and work-related stressors among UK veterinary surgeons. *Occupational medicine*.
- Beutler, L. (2001). Comparisons of quality assurance systems: From outcome assessment to clinical utility. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 197 - 204.
- Cañadas, V. (2019). Evolución del malestar psicológico en población clínica y no clínica de la ciudad de Quito. *Universidad de las Américas*.
- CORE - OM, M. (04 de 2020). *CORE IMS*. Obtenido de http://www.coreims.co.uk/About_Core_System_Outcome_Measure.html
- Cuadra, H. F. (2003). El Bienestar Subjetivo: Hacia una Psicología Positiva. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, 83 - 96.
- Dávila, I. (2018). Guía de manejo para conejos, orientada a problemas dermatológicos, etológicos y del aparato digestivo, aplicable en

veterinarias de Quito, basada en una revisión sistemática bibliográfica.
UDLA.

- Diener, E. S. (1999). Subjective well-being. Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 276 - 302.
- Dilly, M. T. (2016). Stressed out or subjective acquisition of competence--how do veterinary students see their curative work placement? *GMS journal for medical education*.
- Erin, L. F. (2017). Suicide in Physicians and Veterinarians: Risk Factors. *COPSYC*. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2352250X17301884>
- Fairnie, H. (2005). Occupational injury, disease and stress in the veterinary profession. *Curtin University of Technology*.
- Feixas, G. (23 de 01 de 2020). *CORE - OM sitio web oficial en español*. Obtenido de <http://www.ub.edu/terdep/core/#puntuacion>
- Feixas, G. E. (2012). LA VERSIÓN ESPAÑOLA DEL CORE-OM: CLinical Outcomes in Routine Evaluation - Outcome Measure. *Revista de Psicoterapia*, 109 - 135.
- Figueroa, R. C. (2016). Trauma psicológico en la atención primaria: orientaciones de manejo. *Rev Med Chile*, 643 - 655.
- Gardner D., H. D. (2006). Work-related stress in the veterinary profession in New Zealand. *New Zealand Veterinary Journal*.
- Hansez, I. S. (2008). Occupational stress, workhome interference and burnout among Belgian veterinary practitioners. *Ir Vet J*.
- Harling, M. S. (2009). Psychosocial stress, demoralization and the consumption of tobacco, alcohol and medical drugs by veterinarians. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*. Obtenido de <https://occup-med.biomedcentral.com/articles/10.1186/1745-6673-4-4>

- Health, M. A. (2020). Significant Study on Veterinary Wellbeing Reveals Importance of Continued Focus on Personal and Professional Health and Well-Being Among Veterinarians. *Merck Animal Health*.
- Heraldo, E. (16 de enero de 2019). Registro y control de veterinarias. *Registro y control de veterinarias*.
- Hogan, T. (2015). *Pruebas Psicológicas: Una introducción práctica*. Mexico D.F.: El Manual Moderno.
- Jones - Fairnie, H. F. (2008). Suicide in Australian veterinarians. *Australian Veterinary Journal*.
- Jurado, M. (2014). Medición de la satisfacción laboral dentro de la empresa El Portal Inmobiliario a través del Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Universidad San Francisco de Quito*.
- Jurado, M. (2014). Medición de la satisfacción laboral dentro de la empresa El Portal Inmobiliario a través del Minnesota Satisfaction Questionnaire. *USFQ*. Obtenido de <http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/3299>
- Kahn H., N. C. (2005). Stress in veterinary surgeons: a review and pilot study. *Research companion to organizational health psychology*.
- Kogan, L. R.-T. (2004). Gender differences and the definition of success: male and female veterinary students' career and work performance expectations. *Journal of veterinary medical education*.
- Marín, I. G. (2011). RELACIONES SOCIALES EN LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN: Hacia una noción de intersubjetividad digital. *Prisma Social*.
- Mastenbroek, N. J. (2014). Burnout and engagement, and its predictors in young veterinary professionals: the influence of gender. *Veterinary Record*.
- Meehan, M. B. (2007). Identifying and evaluating job stress within the Australian small animal veterinary profession. *Aust Vet Pract*.

- Mena, R. (2013). PLAN DE REORGANIZACIÓN Y ELABORACIÓN DE COSTOS DE LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN VETERINARIA DEL HOSPITAL ALL PETS. *ESPE*.
- México, S. d. (2010). *Diagnóstico y Tratamiento de los Trastornos de Ansiedad en el Adulto*. México: Secretaría de Salud.
- Milner, A. N. (2015). Suicide in veterinarians and veterinary nurses in Australia: 2001-2012. *Australian Veterinary Journal*.
- Mitchener K, .. O. (2002). Understanding compassion fatigue: keys for the caring veterinary healthcare team. *Journal of the American Animal Hospital Association*.
- Montenegro, M. (2012). El clima laboral y la influencia en la satisfacción de los trabajadores de la empresa pública "Tame", en la unidad de negocio Quito periodo 2011-2012. *UCE*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/1407>
- Moses, L. M. (2018). Ethical conflict and moral distress in veterinary practice: a survey of North American veterinarians. *Journal of Veterinary Internal Medicine*.
- OMS. (10 de 12 de 2019). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de <https://www.who.int/topics/depression/es/>
- Phillips-Miller D., G. K. (1999). In search of community in higher education. *Women Nat Resour*.
- Sánchez, V. (2014). Niveles de Ansiedad y Depresión en Estudiantes de Psicología Clínica de. *Universidad San Francisco de Quito*.
- Tomasi, S. F.-L. (2019). Suicide among veterinarians in the United States from 1979 through 2015. *Journal of the American Veterinary Medical Association*, 104-112.

- Trujillo, A. F. (2016). Psychometric properties of the Spanish version of the Clinical Outcomes in Routine Evaluation – Outcome Measure. *Neuropsychiatric Disease and Treatment*, 1457 - 1466.
- Volk, J. S. (2018). Executive summary of the Merck Animal Health Veterinary Wellbeing Study. *JAVMA*, 1231 - 1238.
- Weiss, D. D. (1977). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota studies in vocational rehabilitation*.
- Welsch, B. (1998). Gender differences in job stress, burnout and job satisfaction as mediated by coping style of veterinarians in private equine practice. *University of Florida*.
- Westin, A. (2003). Social and Political Dimensions of Privacy. *Journal of Social Issues*.
- Wimberley, D. (2009). Work satisfaction, work-related stress, marital/family stress, and spousal support of married veterinarians. *Oklahoma State University*.
- Yépez, P. (2019). Rigidez cognitiva y malestar psicológico según el nivel de educación en adultos que reciben atención psicológica. *Universidad de las Américas*.

ANEXOS

Anexo 1: Consentimiento Informado

Consentimiento Informado

El presente documento se dirige a hombres y mujeres profesionales en Medicina Veterinaria que laboran en consultorios, clínicas y hospitales ubicados en el Distrito Metropolitano de Quito, quienes han sido invitados a participar en el estudio: *APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO CORE - OM PARA VALORAR EL ESTADO PSICOLÓGICO GENERAL DE MÉDICOS VETERINARIOS QUE LABORAN EN CONSULTORIOS, CLÍNICAS Y HOSPITALES DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO.*

En el estudio se evalúa el estado psicológico general y la satisfacción laboral que existe en la población de Médicos Veterinarios que laboran en establecimientos dedicados a especies menores o animales de compañía en el DMQ mediante la aplicación de dos cuestionarios de tamizaje: el CORE- OM y el cuestionario de Satisfacción Laboral Minnesota que toma completar alrededor de 10 minutos.

Toda la información recolectada en esta investigación es completamente confidencial y solamente estará al alcance del investigador, además, la participación en el estudio es voluntario.

Cualquier duda acerca del estudio puede ser resuelta por el investigador en cualquier momento.

“Consiento voluntariamente participar en esta investigación y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la investigación en cualquier momento, toda la información respecto al estudio la entiendo claramente y las dudas han sido resueltas por el investigador”

Nombre del participante: _____

Firma del participante: _____

Código Asignado: _____

Anexo 2: Encuesta de datos generales

Encuesta para valorar el estado psicológico general de médicos veterinarios que laboran en consultorios, clínicas y hospitales del Distrito Metropolitano de Quito.

Estimado profesional veterinario, marque con una X en la opción seleccionada.

DATOS GENERALES

Seleccione su sexo

Masculino ())

Femenino ())

Escriba su edad en años ())

Estado civil

Soltero ())

Casado ())

Viudo ())

Divorciado ())

Unión libre ())

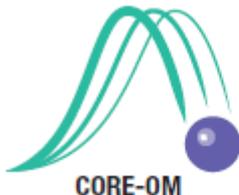
Seleccione su actividad veterinaria

Médico Veterinario General.....())

Médico Veterinario Especialista.....())

Médico Veterinario Especialista/ Docente..... ())

Anexo 3: Cuestionario CORE-OM (lado A)



Código del centro:

Código del cliente

Nombre o código del psicoterapeuta

Fecha

A A A A M M D D

Edad

Hombre

Mujer

Fase actual

S Selección

R Derivación

A Evaluación

F Primera sesión de terapia

P Pre-terapia

D Durante terapia

L Última sesión de terapia

X Seguimiento 1

Y Seguimiento 2

Fase

Episodio de terapia

IMPORTANTE. POR FAVOR LEA ESTO ANTES DE EMPEZAR EL TEST.
 A continuación encontrará 34 frases. Lea cada frase y piense con qué frecuencia usted se ha sentido así durante los últimos siete días.
 Después marque la casilla que mejor lo refleje.

Durante los últimos siete días...

	Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Muchas veces	Siempre o casi siempre	
1 Me he sentido muy solo y aislado	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> F
2 Me he sentido tenso, ansioso o nervioso	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> P
3 He sentido que tenía a alguien en quien apoyarme cuando lo he necesitado	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> F
4 Me he sentido bien conmigo mismo	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> W
5 Me he sentido totalmente sin energía ni entusiasmo	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> P
6 He sido violento físicamente hacia los demás	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> R
7 Me he sentido capaz de afrontar las cosas cuando han ido mal	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> F
8 He tenido molestias, dolores y otros problemas físicos	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> P
9 He pensado en hacerme daño a mí mismo	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> R
10 Me ha costado mucho hablar con la gente	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> F
11 La tensión y la ansiedad me han impedido hacer cosas importantes	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> P
12 Me he sentido satisfecho con las cosas que he hecho	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> F
13 Me han inquietado pensamientos y sentimientos no deseados	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> P
14 He tenido ganas de llorar	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> W

Por favor continúe en la página siguiente

Anexo 4: Cuestionario CORE-OM (lado B)

Durante los últimos siete días...	Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Muchas veces	Siempre o casi siempre	Indeterminado
15 He sentido pánico o terror	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> P
16 He hecho planes para acabar con mi vida	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> R
17 Me he sentido agobiado por mis problemas	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> W
18 He tenido dificultad para conciliar el sueño o permanecer dormido	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> P
19 He sentido afecto o cariño por alguien	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> F
20 Me ha sido imposible dejar a un lado mis problemas	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> P
21 He sido capaz de hacer la mayoría de las cosas que tenía que hacer	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> F
22 He amenazado o intimidado a otra persona	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> R
23 Me he sentido desesperado o sin esperanza	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> P
24 He pensado que sería mejor que estuviera muerto	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> R
25 Me he sentido criticado por los demás	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> F
26 He pensado que no tengo amigos	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> F
27 Me he sentido infeliz	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> P
28 Me han angustiado imágenes o recuerdos no deseados	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> P
29 Me he sentido irritable cuando estaba con otras personas	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> F
30 He pensado que yo tengo la culpa de mis problemas y dificultades	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> P
31 Me he sentido optimista sobre mi futuro	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> W
32 He conseguido las cosas que quería	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> F
33 Me he sentido humillado o avergonzado por otras personas	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> F
34 Me he hecho daño físicamente o he puesto en peligro mi salud	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> R

GRACIAS POR COMPLETAR ESTE CUESTIONARIO

Puntuación total	<input type="text"/>					
Puntuaciones medias <small>(Puntuación total en cada apartado dividida entre el número de respuestas completadas en ese apartado)</small>	<input type="text"/>					
	(W)	(P)	(F)	(R)	Todos los ítems	Todos menos R

Anexo 5: Cuestionario de Satisfacción Laboral Minnesota

Pregúntese: ¿Cuán satisfecho(a) estoy con este aspecto de mi trabajo?

MI significa que está muy insatisfecho(a) con ese aspecto de su trabajo. I significa que está insatisfecho(a) con ese aspecto de su trabajo. N significa que no puede decidir cuán satisfecho(a) está con ese aspecto de su trabajo. S significa que está satisfecho(a) con ese aspecto de su trabajo. MS significa que está muy satisfecho(a) con ese aspecto de su trabajo.

En mi trabajo actual, así es como me siento respecto a:	MI	I	N	S	MS
1. Poder mantenerme ocupado(a) todo el tiempo.....	<input type="checkbox"/>				
2. La oportunidad de hacer mi trabajo solo(a).....	<input type="checkbox"/>				
3. La oportunidad de hacer cosas diferentes de vez en cuando.....	<input type="checkbox"/>				
4. La oportunidad que me provee mi trabajo para ser alguien importante en la comunidad.....	<input type="checkbox"/>				
5. La manera en que mi jefe(a) trata a sus empleados.....	<input type="checkbox"/>				
6. Cuán competente es mi supervisor(a) al tomar decisiones.....	<input type="checkbox"/>				
7. Poder hacer cosas que no vayan en contra de mis principios.....	<input type="checkbox"/>				
8. La seguridad de empleo que me provee mi trabajo.....	<input type="checkbox"/>				
9. La oportunidad de hacer cosas para otras personas.....	<input type="checkbox"/>				
10. La oportunidad de indicarle a otras personas las cosas que tienen que hacer en su trabajo.....	<input type="checkbox"/>				
11. La oportunidad de trabajar en algo en que haga uso de mis habilidades.....	<input type="checkbox"/>				
12. La manera en que las políticas de la compañía son puestas en práctica.....	<input type="checkbox"/>				
13. El salario que recibo y la cantidad de trabajo que llevo a cabo.....	<input type="checkbox"/>				
14. Las oportunidades de progreso en este trabajo.....	<input type="checkbox"/>				
15. La libertad para tener criterio propio.....	<input type="checkbox"/>				
16. La oportunidad de experimentar mis propios métodos para llevar a cabo el trabajo.....	<input type="checkbox"/>				
17. Las condiciones de trabajo.....	<input type="checkbox"/>				
18. La forma en que mis compañeros de trabajo se llevan entre sí.....	<input type="checkbox"/>				
19. Los elogios que recibo por hacer un buen trabajo.....	<input type="checkbox"/>				
20. El sentido de logro que obtengo de este trabajo.....	<input type="checkbox"/>				

