

Seguimiento de egresados de la especialidad en Medicina Familiar y el grado de satisfacción de sus empleadores

Follow-Up of Family Medicine Graduates and Degree of Satisfaction of Their Employers

Miguel Ángel Fernández-Ortega,¹ José Rubén Quiroz-Pérez,¹ Isaías Hernández-Torres,¹ Felipe García-Pedroza,¹ Jorge Arellano López,¹¹ María Teresa Ávalos-Carranza¹¹

¹ Universidad Nacional Autónoma de México.

¹¹ Instituto Mexicano del Seguro Social.

RESUMEN

Introducción: el proceso de globalización de la atención a la salud, la educación, la tecnología y las nuevas formas de organización del trabajo, exigen a los países generar mecanismos de evaluación a sus sistemas educativos.

Objetivo: conocer el nivel de satisfacción de los empleadores de unidades médicas con relación al desempeño profesional de los médicos egresados Programa de especialización en medicina familiar para médicos generales del Instituto Mexicano del Seguro Social, de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Métodos: estudio observacional, descriptivo y transversal. Se aplicó un cuestionario por profesores de la Subdivisión de Medicina Familiar, de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Autónoma de México, que constó de 10 preguntas dirigidas a los directivos de las unidades médicas donde trabajaban (antes y después de la especialización), los egresados del Programa de Especialización en Medicina Familiar para Médicos Generales, relacionadas con el grado de satisfacción de las autoridades con el trabajo desempeñado por los médicos egresados de la especialización bajo la modalidad de capacitación en servicio.

Resultados: los resultados generales muestran alta satisfacción de los directivos en cuanto al desempeño profesional de los médicos egresados.

Conclusiones: para los empleadores, de Especialización en Medicina Familiar para Médicos Generales, produce una alta satisfacción el desempeño profesional de los egresados.

Palabras clave: especialización en Medicina Familiar, seguimiento de egresados, empleadores, capacitación en servicio y formación en servicio.

ABSTRACT

Objective: Know the level of satisfaction of medical units' employers with respect to professional performance of family medicine graduates from the specialization programs for general practitioner of the Mexican social-security, Medical Faculty Institute of the Autonomous National University from Mexico.

Methods: An observational, descriptive study was conducted at the Faculty of Medicine of the National Autonomous University of Mexico. A questionnaire of 10 questions was applied to managers of medical units, related to the satisfaction of the authorities with the work performed by doctors specializing graduates in the form of in-service training where graduates worked, before and after specialization, within the specialization program in Family Medicine for General Practitioners.

Results: The general results evidence high satisfaction of the executives as to the professional performance of the graduate doctors.

Conclusions: High satisfaction is produced by the professional performance of Family Medicine graduates, to the employers.

Keywords: Specialization in Family Medicine; Follow-up of graduates; Employers; In-service training and formation on duty.

INTRODUCCIÓN

El proceso de globalización de la atención a la salud, la educación, la tecnología y las nuevas formas de organización del trabajo, exigen a los países generar mecanismos de evaluación a sus sistemas educativos, que den certidumbre a la sociedad en cuanto a la calidad de los egresados, en este caso del área médica, los cuáles deben garantizar sus competencias profesionales para resolver las necesidades de salud de la población.¹

Posterior a la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, las instituciones educativas en México han tenido cada vez mayor compromiso para garantizar que sus egresados cumplen estándares de calidad competitivos a nivel internacional. Por este motivo, los estudios de seguimiento de egresados deben ser entendidos como una pieza indispensable para medir no sólo la calidad de los programas de formación, sino también la efectividad de las propias instituciones para insertar al mercado laboral a individuos más competentes. Estos estudios permiten conocer, desde la óptica de los exalumnos y de las propias instituciones que los contratan (públicas o privadas), la valoración que se hace de su capacidad científico-técnica con base a su desempeño profesional y laboral.² Asimismo, resulta indispensable considerar que estos médicos deben estar perfectamente capacitados para el empleo que habrán de realizar de acuerdo al perfil profesional requerido por sus empleadores.³⁻⁵

El seguimiento de egresados forma parte de un sistema de evaluación integral y permanente que deben tener todas las instituciones educativas, este deberá realizarse con un mínimo de 5 años a partir de su titulación. Para el caso de medicina, el Consejo Mexicano para la Acreditación de la Educación Médica (COMAEM), es el órgano encargado de realizarla a nivel nacional y a todas las instituciones públicas y privadas. Tiene dos funciones fundamentales: a) identificar el grado de cumplimiento de sus programas a lo largo de la carrera de medicina y b) investigar acerca de la ubicación de los ex alumnos en el mercado de trabajo, así como la congruencia entre la formación proporcionada en la institución educativa y el grado de satisfacción laboral por parte de sus empleadores.^{3,4,6-13}

La Facultad de Medicina (FM) de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), en coordinación con el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), desarrolló desde 1994 el Programa de especialización en medicina familiar para médicos generales (PEMFMG), también llamado de formación en servicio. El propósito fundamental fue formar un mayor número de especialistas en medicina familiar, adicionales a los formados a través de la residencia médica. Este programa se aplicó a los médicos generales que ya se encontraban laborando dentro de esa institución de salud, y cuyo campo de acción era el primer nivel de atención. A partir de la experiencia anterior, el programa se ha implementado en diversas poblaciones rurales, además de urbanas y suburbanas, a través de las instituciones de salud, tanto de seguridad social, como de la Secretaría de Salud (Ministerio de Salud). En el caso del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), la UNAM realizó convenio para formar a sus médicos generales de base, en esta especialidad desde 2002.

Este programa se basa en la formación en servicio y tiene como sustento el programa del Plan Único de Especialización en Medicina Familiar (PUEM), de la residencia.¹⁴ Los alumnos utilizan sus propios recursos desde la perspectiva de la Andragogía, donde la edad adulta se reconoce como un período de mayor integración cognoscitiva, así como de mayor potencialidad para desarrollar vías de conocimiento cualitativamente más avanzadas, con mejor capacidad dialéctica para descubrir las preguntas importantes y plantear los problemas sustantivos.^{15,16}

El PEMFMG está dirigido a los médicos generales de las instituciones de salud, que tienen una relación contractual y que de acuerdo a las necesidades institucionales son propuestos para formarse durante su jornada laboral. El programa tiene la bondad de que los directivos médicos de las unidades pueden realizar una comparación antes-después de la especialización, en el desempeño laboral, debido a que los alumnos nunca dejaron de trabajar en las unidades médicas bajo su responsabilidad.¹⁷⁻¹⁹

El programa académico se desarrolla en tres años al igual que el de la residencia. Cuenta con cuatro áreas generales, la primera corresponde al Seminario de Atención Médica, que incluye el análisis de los contenidos teóricos de las diferentes disciplinas que integran esta especialidad; la segunda, al Trabajo de Atención Médica, que corresponde a las habilidades y destrezas que permiten al médico en formación poner en práctica los conocimientos adquiridos en diferentes escenarios clínicos; y la tercera comprende el Seminario de Educación que brinda al egresado el desarrollo de sus habilidades docentes en su papel como educador. Finalmente, el Seminario de Investigación, que incorpora el método científico a la práctica clínica cotidiana a través del análisis crítico de la información y la generación de nuevo conocimiento.¹⁴

Los egresados del PEMFMG, al igual que los egresados de la residencia, son evaluados y certificados de manera externa a la institución educativa por el Consejo Mexicano de Certificación en Medicina Familiar A.C. Los resultados obtenidos hasta este momento, permiten hacer equiparables ambos programas en la calidad de formación.²⁰

El Programa de Seguimiento de los Alumnos y Egresados de la FM de esta Universidad, incluye conocer el nivel de satisfacción de sus empleadores, en relación al desempeño profesional de los egresados, en este caso, de los directores y jefes de consulta de las unidades médicas donde trabajan.

El objetivo de este trabajo es conocer el nivel de satisfacción de los empleadores de unidades médicas en relación con el desempeño profesional de los médicos egresados del Programa de especialización en medicina familiar para médicos generales del IMSS, de la Facultad de Medicina de la UNAM.

MÉTODOS

Estudio observacional, descriptivo y transversal. Se estudió una muestra aleatoria simple en 31 unidades médicas, de un total de 89, donde laboran los médicos egresados del PEMFMG pertenecientes a la generación de egreso de 2006, en 20 de 32 entidades federativas del País. Se elaboró un cuestionario de opinión por profesores de la SMF, de la FM de la UNAM, que constó de 10 preguntas dirigidas a los directivos de las unidades médicas (directores de unidades médicas y jefes de consulta), donde trabajan estos médicos. El tiempo para emitir su respuesta fue de 10 días hábiles. Las preguntas estuvieron relacionadas con el grado de satisfacción de los empleadores con respecto al desempeño laboral de los médicos egresados de la especialidad, en la variante de formación en servicio (reconversión).

La encuesta tipo Likert tuvo las siguientes preguntas:

1. ¿El egresado del programa de especialización muestra mayor iniciativa que antes de formarse?
2. ¿Muestra mayor disposición para realizar las tareas encomendadas?
3. ¿El programa modificó la personalidad del médico?
4. ¿La especialización incrementó la motivación en su trabajo?
5. ¿Las relaciones personales con otros compañeros de trabajo han mejorado?
6. ¿La relación médico-paciente-familia ha mejorado después del programa?
7. ¿La calidad de las notas médicas ha mejorado?
8. ¿Recomendaría que los médicos generales sean incorporados al Programa de Especialización?
9. ¿Los indicadores de atención médica mejoraron después del programa de especialización?
10. ¿Recomendaría esta modalidad de especialización en Medicina Familiar?

Las posibles respuestas fueron las siguientes:

1. Desacuerdo o insatisfecho.

2. Indiferente.

3. De acuerdo o satisfecho.

El cuestionario se validó en contenido y apariencia con un grupo de 30 directores de UM egresados de la especialidad. Posterior a esta validación, se aplicó una prueba piloto a un segundo grupo de diez directores con las mismas características. Las calificaciones obtenidas tuvieron un puntaje máximo de 5 y un mínimo de 1.

El estudio se practicó en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), por lo que se entrevistó a los directivos responsables de supervisar el trabajo profesional de los médicos familiares egresados (para fines de este estudio, los directivos médicos representan al IMSS como empleadores). Por medio de las autoridades de la División de Educación Continua de la Coordinación de Educación en Salud, nivel central del IMSS, se envió el cuestionario acompañado de una carta invitación para participar voluntariamente y de forma anónima.

Las respuestas a los cuestionarios fueron registradas en el programa Excel y se realizó análisis estadístico mediante técnicas descriptivas e inferenciales en el programa SPSS-22.

RESULTADOS

Se obtuvo una tasa de respuesta de 94,4 %, obteniéndose 308 encuestas. No respondieron 18 empleadores (de un total de 326). Se estudiaron 31 sedes académicas de 20 estados de la República. Las sedes que no respondieron, fue debido a que los directivos médicos se encontraron fuera de sus unidades. Los resultados fueron los siguientes (tabla 1).

En términos generales, la satisfacción para todos los rubros fue de 86,0 %, fluctuando entre el 78,9 y 92,9 %. La menor satisfacción se encontró en la mejoría de relaciones interpersonales con sus compañeros, con un 78,9 %. Ante la pregunta ¿Recomienda que los médicos generales sean incorporados al programa de especialización en Medicina Familiar? el 92,2 % estuvo de acuerdo en hacerlo. A la pregunta ¿Recomendaría hacer la especialidad a través de este PEMFMG? el 92,9 % estuvo de acuerdo, siendo el porcentaje más elevado de toda la encuesta. El resto de preguntas tuvieron resultados intermedios y similares. Dentro de ellos destaca: ¿Los indicadores de atención médica mejoraron en estos alumnos?, 253 empleadores (82,1 %) respondieron estar satisfechos (tabla 1).

Las cuatro sedes académicas en donde se obtuvieron las calificaciones menos satisfactorias correspondieron a los estados Veracruz, San Luis Potosí, Guerrero y Distrito Federal (tabla 2). Al comparar el grado de satisfacción por sede académica, con el promedio general de calificaciones de los médicos egresados, sí se encontraron diferencias estadísticamente significativas U de Manwithney $p= 0,038$.

DISCUSIÓN

Las 308 encuestas son un número adecuado para los fines del estudio, ya que representa una tercera parte del total de UM donde existen egresados de este programa, las cuales están ubicadas en dos terceras partes del país.

El hecho de que los empleadores se sientan satisfechos con el desempeño de los egresados de este programa, en un 85,4 %, denota su utilidad. De acuerdo con otros estudios, la elevada satisfacción está en relación estrecha con el hecho de que todos los alumnos ya laboraban previamente en la institución, con lo cual los conocimientos adquiridos se pudieron aplicar inmediatamente a la práctica cotidiana. A diferencia de este estudio, la encuesta realizada por *La Fundación Este País*,²¹ se encontró que los recién egresados de una especialidad que ingresan a trabajar, no pueden aplicar todos sus conocimientos ya que desconocen el campo laboral.

Llama la atención que en las sedes con mayor satisfacción se encontró un mayor rendimiento académico y mejor apego al programa operativo por parte del profesor, lo cual fue corroborado en los registros realizados durante las visitas de seguimiento y supervisión a cada una de las unidades sede (docencia-servicio). En los reportes de los profesores supervisores se pudo observar que cuando el profesor titular tenía buen desempeño, se reflejaba en el aprovechamiento de los alumnos, y posteriormente en la calidad de la atención prestada a juicio de los empleadores.²²

Cabe destacar que más del 92 % de los empleadores recomendó este programa de especialización, lo cual es probable que sea debido a que todas las áreas exploradas resultaron altamente satisfactorias, sobresaliendo el hecho de que los indicadores de eficacia y eficiencia de la atención médica se incrementaron de forma notable.

De acuerdo a la Teoría de la Competencia por los puestos, planteada por Lester C. Thurow, "los empleadores contratarán idealmente a las personas que requieran menor inversión en capacitación para desempeñar las tareas especializadas para el puesto de trabajo".²³ En este sentido, aunque el IMSS ha invertido cantidades importantes de recursos para desarrollar este programa, se puede entender por qué la opinión de los empleadores fue tan satisfactoria al mejorar los indicadores de desempeño de sus médicos.

Por otra parte, las instituciones de salud públicas y privadas, tienen un interés muy grande en que los trabajadores se actualicen bajo diferentes esquemas de educación y capacitación continua; además de la realización de estudios de posgrado, sean presenciales o en servicio, ya que los nuevos conocimientos y competencias les permitirán mejorar la atención médica proporcionada.²⁴ En la última década, diferentes países han impulsado programas de especialización y capacitación bajo la variante de formación en servicio, tal es el caso de Colombia en un programa similar al presentado en este documento por México; Perú con el diplomado y especialización en Salud Familiar y Comunitaria, o incluso Noruega en la formación de especialistas en Medicina Familiar para lugares remotos y condiciones climáticas extremas.^{18,19,22,25-27}

La pregunta con menor porcentaje de satisfacción correspondió al mejoramiento en las relaciones interpersonales (78,9 %), se considera que la falta de mejora en este rubro se debe a que es de origen multicausal y el programa de especialización no está diseñado en particular para modificar esta situación. Al respecto, diversos autores mencionan que los conflictos interpersonales son de los más frecuentes y difíciles de resolver en cualquier organización.^{28,29}

La función primordial que desarrollan las instituciones de educación superior en las diferentes sociedades es preparar los recursos humanos más apropiados que el país

necesita y rendir cuentas a la sociedad. Por ello, deben asegurarse que los programas y currículos de las diferentes carreras permitan a los egresados su adecuada incorporación al mercado laboral. Más aún, los programas de posgrado y las actividades de educación continua que cada universidad realiza, deberán estar enfocados en perfeccionar las competencias laborales que los profesionales necesitan en cada una de las disciplinas, adecuando los programas a la realidad de cada país, ya sea por programas presenciales, de formación en servicio o a distancia.³⁰

En conclusión, el Programa de Especialización en Medicina Familiar para Médicos Generales que desarrolla la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Autónoma de México con las instituciones de salud, en este caso con el IMSS, produce una alta satisfacción en relación con el desempeño profesional de los egresados, por parte de los directivos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. OMS/OPS. La misión social de la educación médica para alcanzar la equidad en salud. Manaus, Brasil: OMS/OPS, Oficina Regional para las Américas; Sep 2014 [citado 6 Sep 2015]. Disponible en: http://www.observatoriorh.org/sites/default/files/webfiles/fulltext/2014/reu_manauas_sept/agenda.pdf
2. UNESCO. Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. La Educación superior en el siglo XXI, Visión y Acción, Tomo I, Informe Final. Paris; 1998 [citado 6 Sep 2015]. Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001136/113602So.pdf>
3. Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, ANUIES. Esquema básico para estudios de egresados en Educación Superior, México: ANUIES, Biblioteca de la Educación Superior; 1998.
4. Universidad Veracruzana. Programa seguimiento de egresados y opinión de empleadores [en línea]. UV. México; 2009 [citado 30 Abr 2013]. Disponible en: <http://www.uv.mx/orizaba/enfermeria/files/2012/11/programadeseguimientodeegresadosuv.pdf>
5. Arnaz JA, La Planeación curricular. 2da ed. México: Trillas; 1990.
6. Consejo Mexicano para la Acreditación de la Educación Médica. Glosario de términos usados en el Sistema Nacional de Acreditación [en línea]. México: COMAEM; 2008 [citado 13 Mar 2013]. Disponible en: http://comaem.org/pds/Glosario_W.pdf
7. Valenti G, Varela G. Esquema básico para estudio de egresados: Construcción analítica del estudio de egresados. México. ANUIES; 1998.
8. Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 [citado 30 Abr 2013]. Disponible en: <http://pnd.calderon.presidencia.gob.mx/index.php?page=documentos-pdf>
9. Programa Sectorial de Educación 2007-2012 [citado 30 Abr 2013]. Disponible en: http://promep.sep.gob.mx/infgene/prog_sec.pdf
10. Romero S, González G. Desempeño de los egresados de medicina en el Examen Nacional de Residencias Médicas: Un estudio en la Universidad de Guadalajara. México: Universidad de Guadalajara; 2007.

11. González L, López M, Azcona V. Indicadores básicos de Seguimiento de egresados, Consejo Estatal para el diálogo con los Sectores Productivos. Jalisco, México: Gobierno del Estado de Jalisco; 2011.
12. Papel GO, Irigoyen SA, Albarracín SA. Incidencia del plan de estudios en las prácticas preventivas de los egresados de las FOLP. X Coloquio internacional sobre gestión universitaria en América del Sur, Mar del Plata: Facultad de Odontología, Universidad Nacional de la Plata; 2010 [citado 6 Sep 2015]. Disponible en: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/96683/PAPEL.pdf?sequence=1>
13. Estévez G, Pérez G. Sistema de indicadores para el diagnóstico y seguimiento de la educación superior en México. México: ANUIES; 2007.
14. Facultad de Medicina, Universidad Nacional Autónoma de México. Plan Único de Especialidades Médicas en Medicina Familiar. UNAM; 2009
15. Ludojoski RL. Andragogía. Educación del adulto. 4ª. ed. Buenos Aires, Argentina: Editorial Guadalupe; 1986.
16. Grupo Andragógico de Nottingham. Hacia una teoría de la andragogía. Tomado del sistema de Universidad Abierta, Diplomado de educación a distancia. Módulo 1. México: UNAM; 1992.
17. Fernández Ortega MA, Mazón Ramírez JJ, Ponce Rosas ER, Hernández Torres I, Lizcano Esperón F, Domínguez del Olmo J. Curso Semiescolarizado de Especialización en Medicina Familiar (CUSEMF) en México (1993-1999). Atención Primaria. 2003;31(2):114-9.
18. Rodríguez Domínguez J, Fernández Ortega MA, Mazón Ramírez JJ y Olvera F. La Medicina Familiar en México, 1954-2006. Antecedentes, situación actual y perspectivas. Atención Primaria 2006;38(9):519-22.
19. Fernández Ortega MA, Arias Castillo L, Brandt Toro C, Irigoyen Coria AE, Roo Prato JB. Hacia el fortalecimiento de la Medicina Familiar y la Atención Primaria en los Sistemas de Salud: IV Cumbre Iberoamericana de Medicina Familiar. Asunción, Paraguay 2011. Archivos en Medicina Familiar 2012;14(4):93-112.
20. Consejo Mexicano de Certificación en Medicina Familiar, A. C. Archivos internos. México, Distrito Federal; 2002-2006.
21. Fundación Este País. Perfil de los egresados de la educación superior en México. Revista Indicadores Fundación este país. Jul 2008:67-72.
22. Facultad de Medicina, Universidad Nacional Autónoma de México, Subdivisión de Medicina Familiar. Archivos. México: UNAM; 2003-2006.
23. Burgos Flores B, López Montes K. La situación del mercado laboral de profesionistas. Revista de la Educación Superior. 2010;XXXIX(4):19-33
24. Campos Mesa MC. Los Egresados y su inserción laboral ¿Estudias o trabajas? Revista Fuentes. 2008;8:322-32.
25. Ministerio de Salud de Perú. Dirección General de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos. Programa Nacional de Formación en Salud Familiar y Comunitaria. Lima, Perú: Ministerio de Salud; 2011.

26. Straume K. Postgraduate training at the ends of the Earth – a way to retain physicians? Rural and Remote Health. Bull World Health Organ 2010; 10: 1356.
27. Straume K. Effective physician retention strategies in Norway´s northernmost county. Bull World Health Organ 2010; 88: 390-4. doi: 10.2471/BLT.09.072686
28. Robbins S. Conflicto y negociación. En: Robbins S. Comportamiento Organizacional. 10ª ed. México: Pearson Educación; 2004. p. 394-423.
29. Kinicki A, Kreitner R. Manejo de conflictos y negociación. En: Kinicki A, Kreitner R. Comportamiento Organizacional, conceptos, problemas y prácticas. México; Mc Graw Hill; 2004. p. 272-93.
30. Martínez Coronel MS. La Integración laboral del egresado de educación superior en México. Mar 2012 [citado 24 Jul 2015]. Disponible en: http://ciige.mty.itesm.mx/memorias/CIIGE_VII/common/memorias/folio_008.pdf. Revisado el 24-07-2015

Recibido: 23 de febrero de 2015.

Aprobado: 16 de abril de 2015.

Miguel Ángel Fernández-Ortega. Profesor de tiempo completo. Facultad de Medicina, Universidad Nacional Autónoma de México. Edificio "A" de Posgrado, Zona Cultural Universitaria, 2º piso, oficina A-211. Subdivisión de Educación Continua. Delegación Coyoacán, Ciudad Universitaria. México D.F. CP. 04510. Tel. 56237253. E-mail: miguelaf03@live.com