



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

**FACULTAD DE MEDICINA
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO**

**INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
DELEGACIÓN SUR DEL DISTRITO FEDERAL
UMAE HOSPITAL DE ESPECIALIDADES CMN SIGLO XXI
DR. "BERNARDO SEPÚLVEDA GUTIÉRREZ"**

TÍTULO:

**SATISFACCIÓN LABORAL EN MÉDICOS RESIDENTES DEL SERVICIO DE
ANESTESIOLOGÍA DE UNA UNIDAD MÉDICA DE ALTA ESPECIALIDAD.**

TESIS

**PARA OBTENER DIPLOMA
EN LA ESPECIALIDAD DE ANESTESIOLOGÍA**

PRESENTA:

DR. LUIS ROBERTO JIMÉNEZ BAUTISTA



TUTOR PRINCIPAL:

DRA. MARÍA GUADALUPE ESCALONA HERNÁNDEZ

CIUDAD DE MÉXICO

MARZO 2022



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.



INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL IMSS
CENTRO MÉDICO NACIONAL SIGLO XXI
UMAE HOSPITAL DE ESPECIALIDADES
“DR. BERNARDO SEPÚLVEDA GUTIÉRREZ”

FIRMAS DE AUTORIZACIÓN DE TESIS.

Número de Registro del Estudio

R-2022-3601-024




Dra. Victoria Mendoza Zubieta

Jefe de División de Educación en Salud

UMAE Hospital de Especialidades “Dr. Bernardo Sepúlveda Gutiérrez”

Centro Médico Nacional Siglo XXI del IMSS


Dr. Antonio Castellanos Olivares

Jefe de Servicio y Profesor Titular de Anestesiología

UMAE Hospital de Especialidades “Dr. Bernardo Sepúlveda Gutiérrez”

Centro Médico Nacional Siglo XXI del IMSS


Dra. Ma. Guadalupe Escalona Hernández

Médica adscrita al servicio de Anestesiología

UMAE Hospital de Especialidades “Dr. Bernardo Sepúlveda Gutiérrez”

Centro Médico Nacional Siglo XXI del IMSS



INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
DIRECCIÓN DE PRESTACIONES MÉDICAS



Dictamen de Aprobado

Comité Local de Investigación en Salud **3601**.
HOSPITAL DE ESPECIALIDADES Dr. BERNARDO SEPULVEDA GUTIERREZ, CENTRO MEDICO NACIONAL SIGLO XXI

Registro COFEPRIS **17 CI 09 015 034**
Registro CONBIOÉTICA **CONBIOÉTICA 09 CEI 023 2017082**

FECHA **Martes, 08 de marzo de 2022**

Dr. Ma Guadalupe Escalona Hernandez

PRESENTE

Tengo el agrado de notificarle, que el protocolo de investigación con título **SATISFACCIÓN LABORAL EN MÉDICOS RESIDENTES DEL SERVICIO DE ANESTESIOLOGÍA DE UNA UNIDAD MÉDICA DE ALTA ESPECIALIDAD**, que sometió a consideración para evaluación de este Comité, de acuerdo con las recomendaciones de sus integrantes y de los revisores, cumple con la calidad metodológica y los requerimientos de ética y de investigación, por lo que el dictamen es **A P R O B A D O**:

Número de Registro Institucional
R-2022-3601-024

De acuerdo a la normativa vigente, deberá presentar en junio de cada año un informe de seguimiento técnico acerca del desarrollo del protocolo a su cargo. Este dictamen tiene vigencia de un año, por lo que en caso de ser necesario, requerirá solicitar la reaprobación del Comité de Ética en Investigación, al término de la vigencia del mismo.

ATENTAMENTE

Dr. Carlos Fredy Cuevas García
Presidente del Comité Local de Investigación en Salud No. 3601

Imprimir

IMSS
SEGURIDAD Y SOLIDARIDAD SOCIAL

Agradecimientos:

El presente trabajo está dedicado a mi familia por haber sido mi apoyo a lo largo de toda mi carrera universitaria y a lo largo de mi vida, así como a todas las personas especiales que me acompañaron en esta etapa, aportando a mi formación tanto profesional como personal.

También quiero agradecer a la Universidad Nacional Autónoma de México, nuestra máxima casa de estudios y mi alma mater, por haberme brindado tantas oportunidades y sembrar en mí una sed insaciable de conocimiento; es un gran orgullo pertenecer a la misma y espero retribuirle algún día un poco de lo mucho que esta me ha dado a mí.

Índice

RESUMEN	7
MARCO TEÓRICO	9
DEFINICIÓN	10
CUESTIONARIO S20/23	12
COVID-19	14
ANTECEDENTES CIENTIFICOS	16
JUSTIFICACIÓN.....	18
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	19
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	20
OBJETIVOS.....	20
OBJETIVO GENERAL.....	20
OBJETIVO SECUNDARIO.....	20
MATERIAL Y MÉTODOS.....	21
DISEÑO.....	21
UNIVERSO DE ESTUDIO.....	21
MUESTREO.....	21
TAMAÑO DE MUESTRA.....	21
CRITERIOS DE SELECCIÓN.....	21
CRITERIOS DE INCLUSIÓN.....	21
<i> Criterios de exclusión</i>	<i>21</i>
<i> Criterios de Eliminación.....</i>	<i>22</i>
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	23
PROCEDIMIENTO	25
PLAN DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO	25
ASPECTOS ÉTICOS	26
RECURSOS.....	28
RECURSOS HUMANOS.....	28
RECURSOS MATERIALES	28
RECURSOS FINANCIEROS	28

RESULTADOS.....	29
DISCUSIÓN.....	63
CONCLUSIONES.....	67
ANEXOS	68
ANEXO 1.....	68
<i>Cronograma de actividades</i>	<i>68</i>
ANEXO 2.....	68
<i>Datos demográficos</i>	<i>68</i>
ANEXO 3.....	69
<i>Instrumento S20/23</i>	<i>69</i>
ANEXO 4.....	73
<i>Cuestionario de los Investigadores</i>	<i>73</i>
ANEXO 5.....	74
<i>Consentimiento Informado</i>	<i>74</i>
<i>Referencias bibliográficas</i>	<i>78</i>

RESÚMEN:

Introducción: La salud es un estado completo de bienestar físico, mental y social, no solamente incluye la ausencia de enfermedades. En los últimos años se ha visto un incremento en la demanda de trabajo de los médicos residentes, así como se ha expuesto la prevalencia del síndrome de Bournout en los trabajadores de salud. Datos recientes muestran que el síndrome de Burnout va en incremento, teniendo como consecuencia efectos negativos en la calidad de la carrera, atención al paciente, así como la satisfacción misma del paciente y su seguridad. Una sensación de satisfacción general puede favorecer el mejor desempeño del profesional. **Objetivos:** Evaluar el grado de satisfacción laboral durante la pandemia por COVID-19 en los médicos residentes del Servicio de Anestesiología del Hospital de Especialidades “Dr. Bernardo Sepúlveda Gutiérrez” de Centro Médico Nacional Siglo XXI. **Material y métodos** Estudio observacional, transversal, prospectivo y descriptivo, realizado en médicos residentes del servicio de anestesiología que hayan estado en la época de COVID-19 y que contesten los cuestionarios aplicados por vía remota. Los cuestionarios a emplear son: cuestionario de satisfacción laboral S20/23 Melia y Peiro y un cuestionario acerca de la perspectiva del médico residente y la vivencia en servicios COVID-19. **Resultados:** Se incluyó un total de 70 residentes, el 59.4% del sexo femenino, con una media de edad 28.6 ± 1.2 años, 53.5% de ellos se encontraban en el 3er año de la residencia. Se encontró un mayor porcentaje de insatisfacción en cuanto al salario, la limpieza, el entorno físico del lugar de trabajo, la igualdad y justicia. En cuanto a las actividades con respecto a la asistencia COVID, el 66.8% refiere insatisfacción en el reconocimiento que se les da, el 78.3% de no haber recibido ningún beneficio, el no haber recibido el adecuado EPP, así como el tiempo y horarios asignados. **Conclusión:** existe un alto grado de insatisfacción entre los residentes de anestesiología, la pandemia ha exacerbado estas insatisfacciones, lo que puede conllevar trastornos mentales y una mala atención a los pacientes.

HOJA DE IDENTIFICACIÓN DE INVESTIGADORES

ALUMNO:

Dr. Luis Roberto Jiménez Bautista

Residente de segundo año de la especialidad de Anestesiología

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Facultad de Medicina

Número de cuenta: 306704358

Hospital de Especialidades Dr. Bernardo Sepúlveda Gutiérrez, CMN SXXI IMSS.

Dirección: Av. Cuauhtémoc 330 Col. Doctores. Delegación Cuauhtémoc. México, D.F.

Teléfono: (55) 5627 6900 ext.: 21607; correo electrónico:
dr.luisrobertojimenez@gmail.com, Matrícula: 97383827

ASESOR:

Dra. María Guadalupe Escalona Hernández

Médica no familiar Anestesióloga, Adscrita al Servicio de Anestesiología del Hospital de Especialidades “Dr. Bernardo Sepúlveda Gutiérrez” del Centro Médico Nacional Siglo XXI perteneciente al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Teléfono: 5556276900, extensión 21607.

Correo electrónico: lupitamip@hotmail.com

DATOS DE TESIS:

Título: SATISFACCIÓN LABORAL EN MÉDICOS RESIDENTES DEL SERVICIO DE ANESTESIOLOGÍA DE UNA UNIDAD MÉDICA DE ALTA ESPECIALIDAD.

Número de páginas:

Año: 2022

Número de registro: R-2022-3601-024

MARCO TEÓRICO

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud, la salud es un estado completo de bienestar físico, mental y social, y no solamente incluye la ausencia de enfermedades. Esta definición se dio a conocer y fue adoptada en la conferencia Sanitaria Internacional, en Nueva York en el año de 1946, desde ese momento no ha sido modificada hasta el día de hoy. [1]

En los últimos años se ha visto un incremento en la demanda de trabajo de los médicos residentes, así como se ha expuesto la prevalencia del síndrome de Bournout en los trabajadores de salud. Dicho síndrome se compone de agotamiento emocional, despersonalización, sentirse menos realizado y una pobre calidad de vida a nivel psicológico. [2]

Los médicos de diferentes países presentan el síndrome de Burnout. En Estados Unidos más del 50% de los médicos presenta al menos un síntoma. [3] En un estudio realizado por Shanafelt y cols. en el cual evaluaron la relación del Burnout con los trabajadores de la salud versus otras carreras, encontraron que el estudiar Medicina conlleva un OR 1.4 veces el riesgo de presentar el síndrome comparado con aquellos de otras carreras, incluyendo aquellos con doctorados, siendo este riesgo estadísticamente significativo (OR 1.47 IC95% 1.122 – 1.925, $p=0.005$).[4] Esto es debido a que, el medico trabaja más horas del día lo que conlleva menor satisfacción a integración de la vida-trabajo.

Otro de los factores de importancia para el síndrome, es la naturaleza de la carrera, siendo que el médico trabaja más horas al día que cualquier profesional y cuenta con mayores decisiones que pueden llevar a errores médicos, riesgos de mala praxis, usualmente se encuentran lidiando con el sufrimiento ajeno, y se tienen que mantener en certificación continua.

En México en un estudio realizado por Bontempo y cols, en el cual evaluaron 12 instituciones, se observó que el 10.9% del personal de salud mostraba cansancio emocional,

19.6% de despersonalización y un 74.9% de baja realización personal. Hablando como tal en la especialidad del médico anesthesiologo, Palmer y colaboradores encontraron una prevalencia de 44%, datos similares registrados en la especialidad de medicina familiar con un 42.3% de prevalencia del síndrome de Burnout. [5–7]

Datos recientes muestran que el síndrome de Burnout va en incremento, teniendo como consecuencia efectos negativos en la calidad de la carrera, atención al paciente, así como la satisfacción misma del paciente y su seguridad. Por lo cual, el síndrome se relaciona tanto con el bienestar, como con el ambiente laboral, el cual incluye la satisfacción laboral percibida por los individuos.

Donabedian, menciona que la definición de calidad descansa sobre el grado en el que los intereses de los pacientes han sido atendidos y agrega que, para mantener la simetría, se debe considerar, cómo el grado de satisfacción de los trabajadores se relaciona con la definición de calidad. Una sensación de satisfacción general puede favorecer el mejor desempeño del profesional.

Definición

La satisfacción laboral tiene diferentes definiciones de acuerdo a varios autores, Spector lo menciona como una “variable actitudinal que puede ser un indicador diagnóstico del grado en que a las personas les gusta su trabajo”, mientras que Blum y Nayles la mencionan como “el resultado de varias actitudes que tiene un empleado hacia su trabajo, los factores conexos y la vida en general”, por su parte Koontz y O’donell lo refieren como el “bienestar que se experimenta en el trabajo, cuando un deseo es satisfecho, relacionándolo también con la motivación al trabajo”.

Sin importar la definición que se utilice, todos hacen referencia al bienestar en el trabajo, la insatisfacción laboral generada por un inadecuado ambiente, ocasiona daños a la salud física y psicológica del individuo, afectando a cada uno de los integrantes de la organización, ocasionado impacto en el rendimiento y productividad del individuo, así como, la

satisfacción del paciente, la calidad de la atención, incrementando la probabilidad de ocurrencia de errores médicos.

La satisfacción laboral se ha evaluado desde el siglo pasado, en 1976 Locke designó tres grandes escuelas de pensamiento de investigación, los cuales abordan los factores de la satisfacción laboral, siendo estas: la físico-económica, las relaciones humanas y el desarrollo por el trabajo. Lewin, Maslow y Herzberg realizaron contribuciones al surgimiento de la comprensión más humanista de la satisfacción laboral, cada uno de ellos desarrolló teorías. Herzberg lo relaciona con dos tipos de factores o necesidades en las personas, aquellas que implican el ambiente físico y psicológico del trabajo (necesidades higiénicas) y aquellas que implican el contenido del mismo trabajo (necesidades del trabajo). Él menciona que al estar satisfechas las higiénicas, se completa un estado neutro, sin embargo, cuando estas no se cumplen, no se encuentra el individuo satisfecho. Existe una satisfacción laboral cuando se cumplen los dos factores, las higiénicas y las de motivación, por último, cuando las necesidades higiénicas se cumplen y las de motivación no se cumplen, las personas se encuentran en un estado neutro. [8]

De acuerdo a Lawler con su teoría de los modelos determinantes, relaciona las expectativas y las recompensas desde distintas facetas y aspectos del trabajo. Es así que si la recompensa excede o alcanza lo que se considera como adecuado, el trabajador estará satisfecho, y en relación inversa estará insatisfecho. En este contexto es de relevancia la percepción individual de la situación laboral. [9,10]

De acuerdo a Aldag y Brief en el año 1978 refieren que la satisfacción laboral constituye una dimensión actitudinal la cual ocupa un lugar central en la experiencia del hombre en el trabajo, para el año 1981 Cook y colaboradores clasifican variables para medir la satisfacción laboral en medidas globales y medidas de aspectos específicos. Entre las medidas globales los subclasifica en tres: [11]

- a) Aquellas que contienen ítems referidos a diferentes aspectos del trabajo. Se obtiene un promedio
- b) Variantes normales de la pregunta ¿cuán satisfecho está usted con su actual trabajo? Los ítems se promedian

c) Combinan ambos aspectos

Así es como han surgido escalas para la valoración de la satisfacción laboral, Dentro de las primeras en aparecer se encuentra el Cuestionario General de Satisfacción de Organizaciones Laborales (S4/82). El índice de satisfacción laboral por Brayfield, el manual de Minnesota de cuestionario de satisfacción en estudios de rehabilitación vocacional, entre otros, sin embargo estos cuestionarios no se encuentran validados en todas las poblaciones.[12]

Cuestionario S20/23

Los cuestionarios de satisfacción laboral S10/12, S20/23 Y S4/82 fueron elaborados en el año 1980 en la Universidad de Valencia por José Luis Melià y José María Peiró, considerando los fundamentos psicológicos y laborales de la satisfacción y la insatisfacción en las organizaciones laborales. Están concebidos de manera versátil, se diseñaron desde una perspectiva científica, y son utilizados frecuentemente en el idioma español. Estos cuestionarios se encuentran en tres formas; la forma completa, siendo la S4/82 con 84 ítems, la forma S20/23 es una forma intermedia con solo 23 ítems y por último la forma breve S10/12 con solo 12 ítems.

En cuanto al cuestionario general de satisfacción de organizaciones laborales (S4/82) se encontraron niveles satisfactorios de fiabilidad y validez, fue un cuestionario extenso, robusto, y útil para el diagnóstico preciso en investigación y consultoría. Este cuestionario llevaba la evaluación de 82 ítems con siete alternativas de evaluación en cada una de ellas, desde Muy Insatisfecho “1” hasta muy satisfecho “7”. Este cuestionario conlleva mucho tiempo debido a la longitud del cuestionario. Posteriormente se desarrolló la versión S20/23. Con instrucciones más breves y sencillas. Se seleccionaron para este cuestionario 23 ítems de los 82 del S4/82 con los siguientes criterios:

1. Ítems de contenido relevante desde dos puntos de vista a) por la importancia del aspecto enunciado y b) por su nivel de pertinencia a través de roles y organizaciones. (disminuyendo la selección de la respuesta “indiferente”)
2. Ítems que maximizarán la validez de criterio.
3. Ítems que sostuvieran la fiabilidad del cuestionario.

4. Ítems que permitieran una estructura factorial teóricamente consistente y coherente con la S4/82.

Este cuestionario presenta una fiabilidad muy buena, con un alpha de 0.92 y los factores oscilan entre 0.76 y 0.89. Tiene muy buena validez aparente, evaluando de manera adecuada el grado de satisfacción del individuo.

Las preguntas tienen las siguientes respuestas basadas en la escala de Likert:

1. Muy insatisfecho
2. Bastante Insatisfecho
3. Algo Insatisfecho
4. Indiferente
5. Algo Satisfecho
6. Bastante Satisfecho
7. Muy Satisfecho

El cuestionario que interesa en la presente tesis es la forma intermedia S20/23 con 23 ítems. Cabe destacar que todos los cuestionarios tienen instrucciones precisas para la introducción de los datos en una hoja de Excel. Los datos se introducen en cada fila el número de sujeto y en cada columna la variable evaluada. La variable de antigüedad requiere de dos columnas o respuestas, siendo la primera para los años y la segunda para los meses. En el caso del cuestionario S20/23, contará con 24 columnas, cada una de ellas para las preguntas evaluadas.

Este cuestionario se diseñó con base a su predecesor, el S4/82, se evaluaron las variables en un análisis factorial en el cual se obtuvieron cinco factores que explican el 63.16% de la varianza total:

1. Satisfacción con la supervisión
 - a. Hace referencia a la forma en que los superiores juzgan la tarea, la supervisión recibida, la proximidad y frecuencia de la supervisión, así como el apoyo recibido de estos, las relaciones personales y a la igualdad, así como justicia de trato recibida en la organización.

2. Satisfacción con el ambiente Físico

- a. Se refiere al entorno físico y el espacio en el lugar de trabajo, la limpieza, higiene, temperatura, salubridad, iluminación y ventilación del ambiente de trabajo.

3. Satisfacción con las Prestaciones

- a. Se refiere al grado en que la organización o los empleadores cumplen con el convenio establecido, la negociación, el salario recibido y las oportunidades de formación y crecimiento.

4. Satisfacción intrínseca

- a. Son las satisfacciones que da el trabajo por sí mismo y las oportunidades que ofrece el trabajo de hacer aquello que gusta.

5. Satisfacción con la participación

- a. Hace referencia al grado de satisfacción con la participación en las decisiones del grupo de trabajo.

COVID-19

En diciembre del 2019 se identificaron seis virus de la familia Coronaviridae, En Wuhan, provincia Hubei, China, se presentó una serie de casos de una nueva neumonía producida por coronavirus (NCP), lo que dio el comienzo a una nueva pandemia ocasionada por el virus SARS-CoV2.

El virus actúa de forma similar a el SARS-CoV (Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus) y al MERS-CoV (Middle East respiratory syndrome coronavirus) actuando de manera predominante a nivel respiratorio, presentándose con síntomas de fiebre, tos, fatiga y mialgias. [13,14]

La enfermedad puede pasar desde asintomática, hipertensión arterial y enfermedad cardíaca hasta una neumonía severa con falla multiorgánica, produciendo así la muerte. Se han asociado la diabetes mellitus, hipertensión y enfermedad cardíaca con un RR 2.85, 3.05 y

21.40 veces de peor pronóstico, respectivamente, comparado con pacientes sin la enfermedad. [15]

En México hubo un incremento de los casos lo que orilló a el sistema de salud a cambiar sus medidas y consultas. La transformación de distintos hospitales para atender la cantidad de pacientes con COVID-19 se dio en el 2020, trayendo consigo un incremento en la carga laboral en los médicos residentes, sin importar la especialidad comenzaron a atender pacientes con COVID-19, lo que trajo consigo diferentes cargas físicas, mentales, que alteraron el bienestar de los médicos.

En estudios previos con respecto a pandemias anteriores, se ha estudiado los riesgos que presentan a los trabajadores de la salud en niveles de ansiedad, depresión, estrés, burnout. Los síntomas como ansiedad y miedo incrementan en las crisis epidemiológicas disminuyendo con el tiempo, sin embargo, el estrés postraumático y la depresión prevalecen. En esta nueva pandemia del COVID-19 se han reportado efectos severos en la salud tales como ansiedad, depresión, estrés en todo aquel personal de salud. [16]

En un estudio realizado por Carmen Trumello y cols. en Italia, en el cual se evaluaron los aspectos psicológicos de los trabajadores de la salud que estuvieron en la línea COVID vs aquellos que no trabajaron con COVID, encontrando mayores niveles de estrés, burnout, trauma secundario, ansiedad y depresión. Otro dato interesante fue que aquellos trabajadores que manejaron el COVID-19 el porcentaje de empleados que pensaron en pedir apoyo profesional fue el doble que aquellos que no trabajaron con pacientes con COVID-19, como conclusión indican que la salud mental se ve deteriorada en aquellos trabajadores de la salud que trabajaron con COVID-19, lo que requiere la creación y prevención de programas que apoyen para este tipo de epidemias o en este caso Pandemias. [17]

ANTECEDENTES CIENTIFICOS

Se realizó una búsqueda de la información en la base PUBMED para evaluar los antecedentes de la literatura, se utilizaron los términos MESH “job satisfaction” OR “work satisfaction” AND “anesthesiology” OR “anesthesiologist” para la búsqueda de la información. En los próximos párrafos se describen los estudios más importantes para la presente tesis.

En un estudio realizado por Seyed-Mojtaba y cols. en un diseño transversal en Irán con un total de 177 anestesiólogos, cuyo objetivo principal fue asociar la satisfacción laboral con las intenciones de renunciar a su empleo, ellos evaluaron la satisfacción laboral con 10 preguntas con las respuestas tipo Likert. El 39.5% de ellos reportaron querer abandonar el trabajo. Se asoció la satisfacción laboral con el deseo de abandonar el trabajo (OR:0.90 IC95%; 0.87 – 0.93, $p < 0.001$), ajustado por edad y ser miembro facultativo.

Akshaya y cols. evaluaron la satisfacción laboral y calidad de vida de anestesiólogos en India, mediante una evaluación en línea que consistía en 21 ítems. De ellos el 81% refirió estar satisfecho con ser anestesiólogo, sin embargo, el 58.8% mencionó estar insatisfecho con el salario percibido, otro dato importante fue que cerca del 81% refirió que el ser anestesiólogo presenta un mayor estrés laboral comparado con otras profesiones médicas. El 47.96% mostró un estrés moderado y el 48.9% un estrés severo, así como el 84.6% menciono una reducción en el estrés al estar acompañado de otro anestesiólogo y un dato muy importante que el 68.6% de los encuestados refirió que el estrés afecta la vida familiar. [18]

En un meta análisis realizado por Faragher y cols. con el objetivo de evaluar la asociación entre los niveles de satisfacción laboral y la salud. Encontraron que la satisfacción laboral se encontraba fuertemente asociada con problemas de salud mental y psicológicos, dentro de ellos una asociación fuerte con el síndrome de Burnout ($r=0.478$), baja autoestima ($r=0.429$), depresión ($r=0.428$) y ansiedad ($r=0.420$). Concluyendo que el nivel de satisfacción laboral es muy importante para la salud de los trabajadores. Sugieren a las organizaciones incluir el desarrollo de políticas para el manejo del estrés y hacer una evaluación de satisfacción laboral para evitar problemas en la salud, principalmente la mental. [19]

En un estudio transversal realizado en China por Hange Li y cols. en el cual evaluaron a los médicos anestesiólogos para conocer la incidencia de Burnout y su asociación con la satisfacción laboral y otros factores asociados. Para la evaluación de la satisfacción laboral utilizaron el cuestionario de Satisfacción de Minnesota, el Síndrome de Burnout fue evaluado mediante la herramienta de Maslach Burnout inventory-human service. En la evaluación de la satisfacción laboral la media en el cuestionario de Minnesota fue de 65.3 ± 11.5 ; el 69% (IC95% 67 – 71) cumplieron con los criterios para el diagnóstico de Burnout. Y al realizar una regresión logística multivariable encontraron que la edad, la categoría del hospital, las horas de trabajo a la semana, la carga de trabajo, los casos difíciles los ingresos y calidad del sueño fueron asociados al síndrome de Burnout. [20]

JUSTIFICACIÓN

A lo largo del tiempo, los profesionales de la salud se han encontrado con una exhaustiva carga de trabajo, así como mal remunerado y durante su formación sometidos a una gran carga laboral y mental. Actualmente se ha observado un incremento exhaustivo en estos rubros dado la cantidad de enfermos y la actual pandemia. En años recientes se ha puesto en observación la satisfacción laboral, siendo esta de gran importancia y detección oportuna para poder prevenir un desorden en la salud mental del trabajador de la salud, así como una mala praxis y consecuencias no deseadas al paciente. La satisfacción laboral es un proceso fundamental para el efectivo desempeño del personal. La problemática principal en el personal de salud radica en que a nivel mundial la carga laboral, los turnos de trabajo, los bajos salarios, las jornadas laborales que muchas veces completan el día entero, entre otros, son excesivos. La falta de un adecuado ambiente de trabajo, así como satisfacción personal traen repercusiones negativas para el personal, los cuales se pueden manifestar como agotamiento físico y mental, la falta de autoestima, desinterés hacia el trabajo, desmotivación, síndrome de Burnout, entre otros, que, como consecuencia, la actividad se realiza de manera cotidiana y sin cuidado especial al trabajo lo que podría influir en la salud del paciente. Por todo esto y evitar daños a la salud del personal y del mismo paciente es de suma importancia la evaluación de la satisfacción laboral en el campo de la anestesiología para así encontrar los puntos lábiles que llegarán a afectar la salud de los residentes y por tanto evitar daños a los pacientes.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En los últimos años se ha puesto de interés para los investigadores a nivel salud la satisfacción laboral. La importancia de esta evaluación y concepto radica en la gestión de los servicios sanitarios, y en que el grado de los servicios ofertados está directamente relacionado con el nivel de satisfacción de los profesionales de la salud y su vinculación motivacional.

La evaluación de la satisfacción laboral se ha empleado en diferentes áreas de la salud, de los cuales el más estudiado es en el área de enfermería. Uno de los datos de importancia que ha dado su evaluación es que la evaluación de la satisfacción laboral se comprueba la calidad de la organización y de sus servicios internos. El conocimiento de la satisfacción del profesional de la salud puede constituir un método en sí mismo que permita identificar problemas u oportunidades de mejora que repercutan en la calidad de los servicios prestados.

La evaluación de la satisfacción laboral no solo radica en la organización de la institución, también radica la importancia de la salud mental y física de los trabajadores de la salud, siendo la desatención de la estructura de necesidades del individuo y a los motivadores se traduce fácilmente en el síndrome de desgaste profesional (Burnout), caracterizado por el sentimiento de distanciamiento (menos implicación), despersonalización e inadecuación profesional y la consecuente pérdida de calidad en los servicios y la propensión a una mala praxis y desatención al paciente.

Dentro de la literatura el personal de salud en anestesiología ha presentado una prevalencia importante del síndrome de Burnout evaluado en varios países; en Estados Unidos en los residentes anesestiólogos un mayor grado de satisfacción laboral con una correlación a la baja de síndrome de Burnout, en China una prevalencia de 57% de Burnout en anesestiólogos, un descontento con la parte de remuneraciones en India y en México, y una excesiva carga de trabajo a nivel mundial. Por lo que es de suma importancia la evaluación de la satisfacción laboral en nuestro ámbito para poder mejorar y evitar posibles daños a la salud, a lo cual nos surge la siguiente pregunta de investigación:

Pregunta de investigación

¿Cuál será el grado de satisfacción laboral durante la pandemia por COVID-19 en Médicos residentes del servicio de Anestesiología del Hospital de Especialidades “Dr. Bernardo Sepúlveda Gutiérrez” del Centro Médico Nacional Siglo XXI?

OBJETIVOS

Objetivo General

Evaluar el grado de satisfacción laboral durante la pandemia por COVID-19 en los médicos residentes del Servicio de Anestesiología del Hospital de Especialidades “Dr. Bernardo Sepúlveda Gutiérrez” de Centro Médico Nacional Siglo XXI.

Objetivos Específicos

Describir las características de los residentes de anestesiología del Hospital de Especialidades.

Aplicar la herramienta S20/23 a los médicos residentes de anestesiología del Hospital de Especialidades “Dr. Bernardo Sepúlveda Gutiérrez” de Centro Médico Nacional Siglo XXI

Describir el grado de satisfacción percibido por los médicos residentes de anestesiología.

Evaluar las áreas de oportunidad de acuerdo a lo descrito en el cuestionario S20/23

Objetivo secundario

Evaluar el grado de satisfacción laboral desde la perspectiva del médico residente del Servicio de Anestesiología durante periodo COVID-19 en el Centro Médico Nacional Siglo XXI, mediante cuestionario Google forms.

MATERIAL Y MÉTODOS

Diseño

Estudio observacional, transversal, prospectivo y descriptivo.

Universo de estudio

Médicos residentes del Servicio de Anestesiología del Hospital de Especialidades “Dr. Bernardo Sepúlveda Gutiérrez” de Centro Médico Nacional Siglo XXI.

Muestreo

No probabilístico a conveniencia

Tamaño de muestra

Se aplicarán los cuestionarios de satisfacción laboral S20/23 a todos los médicos residentes del servicio de Anestesiología.

Criterios de Selección

Criterios de Inclusión

Ser médico residente del Hospital de Especialidades “Dr. Bernardo Sepúlveda Gutiérrez” de Centro Médico Nacional Siglo XXI.

Ser médico residente del servicio de anestesiología

Que acepten participar en el estudio

Criterios de exclusión

Médicos de adscritos del Servicio de Anestesiología del Hospital de Especialidades “Dr. Bernardo Sepúlveda Gutiérrez” de Centro Médico Nacional Siglo XXI

Médicos residentes en anestesiología rotantes en el Hospital de Especialidades “Dr. Bernardo Sepúlveda Gutiérrez” de Centro Médico Nacional Siglo XXI pertenecientes a otras sedes hospitalarias.

Criterios de Eliminación

Cuestionarios incompletos

Cuestionarios ilegibles

Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Unidad de medición	Categorías	Tipo de Variable
Variables Antecedentes					
Sexo	Condición orgánica, masculina o femenina, de los animales y las plantas 1.	Clasificación por interrogatorio directo.	Hombre o Mujer	1=Hombre 0= Mujer	Cualitativa Nominal dicotómica
Edad	Tiempo que ha vivido una persona o ciertos animales o vegetales. 2.	Por interrogatorio directo Años cumplidos al momento del estudio	Años	>18 años	Cuantitativa discreta
Talla	Estatura o altura de las personas. 3.	Medición al momento del estudio, mediante estadímetro	Centímetros	Sin categorías Dada en centímetros	Cuantitativa discreta
Peso	Fuerza de gravitación universal que ejerce un cuerpo celeste sobre una masa.	Tomado al momento del interrogatorio con Bascula Mecánica.	Kilogramos	NA	Cuantitativa continua
Tabaquismo	Consumo de cualquier sustancia que contenga nicotina,	Clasificación por interrogatorio directo.	NA	Si = 1 No= 0	Cualitativa dicotómica
Diabetes Mellitus	Trastorno metabólico que se caracteriza por hiperglucemia (nivel alto de azúcar en la sangre) en el contexto de resistencia a la insulina y falta relativa de insulina;	Clasificación por interrogatorio directo.	NA	Si = 1 No = 0	Cualitativa dicotómica

Enfermedad cardiovascular	Afección cardíaca que se manifiesta mediante vasos sanguíneos enfermos, problemas estructurales y coágulos sanguíneos.	Clasificación por interrogatorio directo.	NA	Si = 1 No = 0	Cualitativa dicotómica
Cáncer	Enfermedad en la que células anómalas se dividen sin control y destruyen los tejidos corporales.	Clasificación por interrogatorio directo.	NA	Si = 1 No = 0	Cualitativa dicotómica
Estado civil	Estado en el que las personas físicas determinan la relación de familia. Es un concepto legal	Evaluado en el cuestionario	NA	Soltero=1 Casado= 2 Divorciado=3 Unión libre=4	Cualitativa politómica
Escala likert	Escala de calificación que se utiliza para cuestionar a una persona sobre el nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración	Evaluado mediante la herramienta de satisfacción laboral S20/23, en cada pregunta	NA	1=Muy insatisfecho, 2=Bastante insatisfecho, 3=Algo insatisfecho, 4=Indiferente, 5=Algo satisfecho, 6=Bastante satisfecho, 7=Muy satisfecho.	Cualitativa politómica
Antigüedad	Tiempo en el cual labora en dicha institución.	Año de la residencia cursado	NA	1-3	Cualitativa ordinal

Procedimiento

Se realizará el estudio en tres cuestionarios. Empezando por la parte de características demográficas de los individuos, con las variables más relevantes para el desenlace, siendo la edad, la talla, peso, estado civil, número de hijos, vivienda (solo / acompañado), foráneo o residente de la Ciudad de México. (anexo 2)

El segundo cuestionario será el test de satisfacción laboral S20/23, el cual será realizado de manera anónima y se les entregará de manera física, teniendo una semana para poder resolverlo. (anexo 3)

Por último, se agregarán preguntas acerca de la vivencia en la etapa de COVID-19 (anexo 4). Los datos serán capturados en hoja de recolección de datos y posteriormente serán trasladados en una hoja de Excel para poder sacar las medidas de resumen y tendencia. Los datos serán evaluados mediante el software STATA versión 14 para MAC.

PLAN DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO

La presente tesis tiene como finalidad evaluar el grado de satisfacción laboral en los médicos residentes del área de anestesiología, se evaluará en dos fases:

La primera parte se evaluarán las características sociodemográficas de los individuos y la segunda la escala de satisfacción laboral S20/23 de Melia y Peiró.

Las variables cualitativas se presentarán como n y porcentaje, mientras que las variables cuantitativas se evaluarán según su distribución, en caso de tener una distribución normal serán presentados como media y desviación estándar, en aquellos con libre distribución se presentarán como mediana y percentil 25 y 75. Se realizará una estratificación de las variables de interés. Los datos más relevantes serán presentados con gráficos de barras, cajas y bigotes y tablas.

ASPECTOS ÉTICOS

Esta investigación es llevada de acuerdo a la Declaración de Helsinki creada por la Asociación Médica Mundial durante la 18va Asamblea Médica Mundial en el año de 1964, en ella se establece los documentos en materia de protección y regulación ética de la investigación en seres humanos. En los cuales se establecen los principios bioéticos de autonomía, beneficencia, justicia y no maleficencia al momento de realizar el proyecto de investigación.

De acuerdo a los principios generales de bioética basados en la declaración de Helsinki, el progreso de la medicina se basa en la investigación y el propósito principal de esta es de comprender las causas, evolución y efectos de las enfermedades para así mejorar las intervenciones preventivas diagnósticas y terapéuticas. En nuestro caso queremos conocer el efecto de la pandemia sobre la relación laboral de los médicos residentes, comprender el ambiente laboral y el efecto de la pandemia, en caso de requerir atención, dar atención oportuna y quedar en escrito los resultados de dicho estudio para así poder llevar una prevención y tratamiento oportuno en situaciones similares a la ocurrida en el 2020.

De acuerdo al Informe Belmont, se apega a este principio ético dentro del cual se da RESPETO a las personas protegiendo su autonomía y como lo dice en la carta de consentimiento informado, teniendo la libertad de poder participar en este estudio, así como se explican los posibles riesgos mínimos y teniendo los BENEFICIOS de ser atendidos en caso de que lo requieran.

De esta misma forma nos apegamos a la Ley General de Salud al artículo 96 en el cual establece que la investigación en salud comprende el desarrollo de acciones que contribuyan al proceso biológico y psicológico en los seres humanos, así como el conocimiento de los vínculos entre las causas de enfermedad, la práctica médica y estructural social, a los cuales nuestro protocolo se apega a dicha ley para el conocimiento de dichos temas.

De acuerdo al artículo 17 con respecto a los riesgos de investigación, este protocolo se encuentra clasificado como: Investigación riesgo mínimo. En el cual el estudio será de tipo prospectivo, observacional y analítico, sin requerir emplear técnicas, ni realizar ningún tipo de intervención o modificación de las variables. El estudio únicamente contempla la recolección de los datos para el análisis de las mismas. Este tipo de estudios considera:

cuestionarios, entrevistas, revisión de expedientes clínicos y otros, en los que no se le identifique ni se traten aspectos sensitivos de su conducta.

El presente estudio tiene como finalidad la evaluación del personal de salud y dar a conocer la satisfacción percibida por los médicos residentes, de manera secundaria evaluar el estado de salud y de ser necesario dar atención oportuna y preventiva a los médicos que lo requieran. Los datos serán recolectados en físico y en Google forms, se respeta la confidencialidad del individuo al no presentar ningún tipo de identificación oficial en dichas hojas, esto con el objetivo de no perjudicar a ningún individuo dada la condición de vulnerabilidad por ser población subalterna. La encuesta será realizada en la plataforma de google forms y no se verá implicado ningún adscrito para la protección y seguridad de los encuestados. Ningún dato será utilizado fuera del uso de investigación y realización de la tesis presente, apegados a la Ley General de Salud.

De acuerdo a lo que dictan las normas nacionales e internacionales de investigación en salud se solicitará la autorización del Comité Local de Investigación y el Comité de Ética del Hospital.

RECURSOS

Recursos humanos

Médico residente de último año de anestesiología

Médico adscrito al servicio de anestesiología

Recursos Materiales

Hojas

Lápices

Paquete de Office (Word/Excel)

Recursos Financieros

Propios del investigador y del hospital

RESULTADOS

Se realizó la encuesta a un total de 82 residentes de segundo y tercer año del servicio de anestesiología del Instituto Mexicano del seguro social en el Hospital de Especialidades “Dr. Bernardo Sepúlveda Gutiérrez” Centro Médico Nacional SXXI. De los cuales 5 no respondieron y 7 se eliminaron por falta de datos. En los resultados se presentan 70 residentes. El 59.4% de los encuestados fueron mujeres, el 84.3% solteros, con una media de edad de 28.6 ± 1.2 años, el 82.6% refirió no presentar enfermedades crónicas. (Tabla 1)

Tabla 1. Datos demográficos

Variable n (%)	Todos (n=70)
Edad (años)	28.6 ± 1.2
Género	
Femenino	41 (59.4)
Estado civil	
Soltero	59 (84.3)
Casado	11 (15.7)
Núm. Hijos	
1	4 (5.8)
Enfermedades crónico-degenerativos* (n=66)	
Sano	57 (82.6)
Miopía	2 (2.9)
Astigmatismo	4 (5.8)
Asma	3 (4.4)

*los datos no reflejan la enfermedad psiquiátrica.

La figura 1 muestra la gráfica de distribución del género.

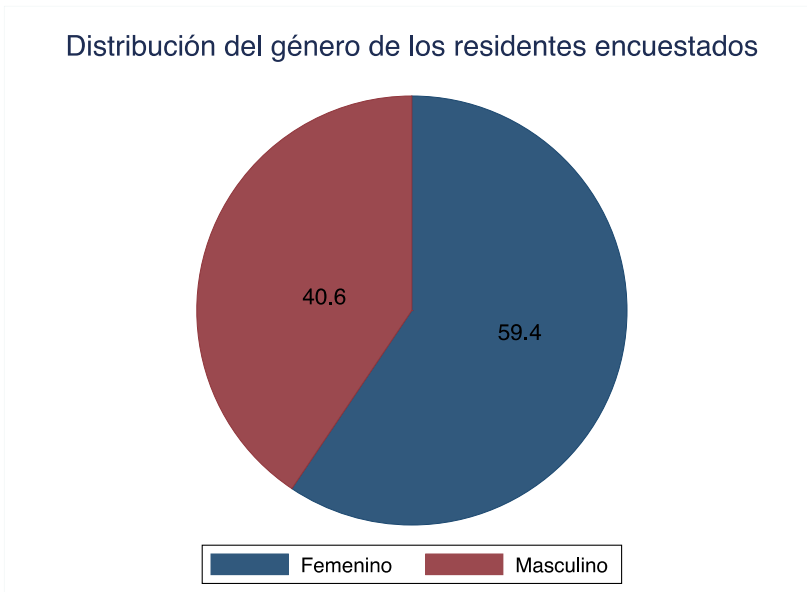


Figura 1. Distribución del género en los médicos residentes evaluados.

En la siguiente imagen complementa la tabla 1, evaluando el estado civil de los individuos.

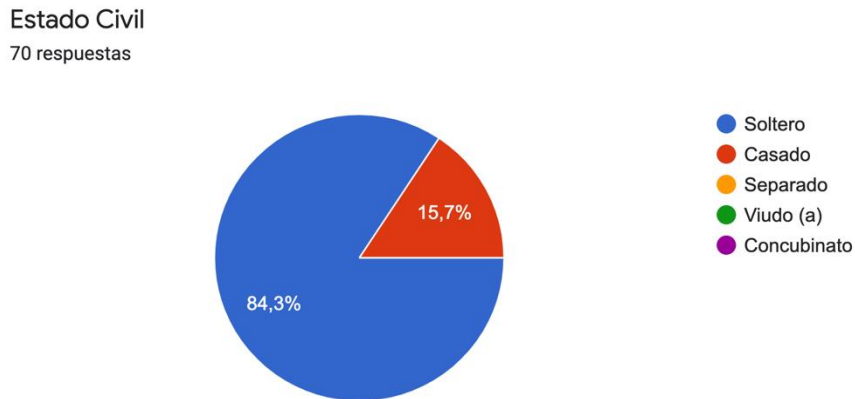


Figura 2. Estado civil de los médicos residentes.

En la figura 3 se muestran las enfermedades mas prevalentes en los médicos residentes, siendo únicamente problemas visuales los mas prevalentes en un 8.7% seguido de Asma en un 4.4% de los casos.

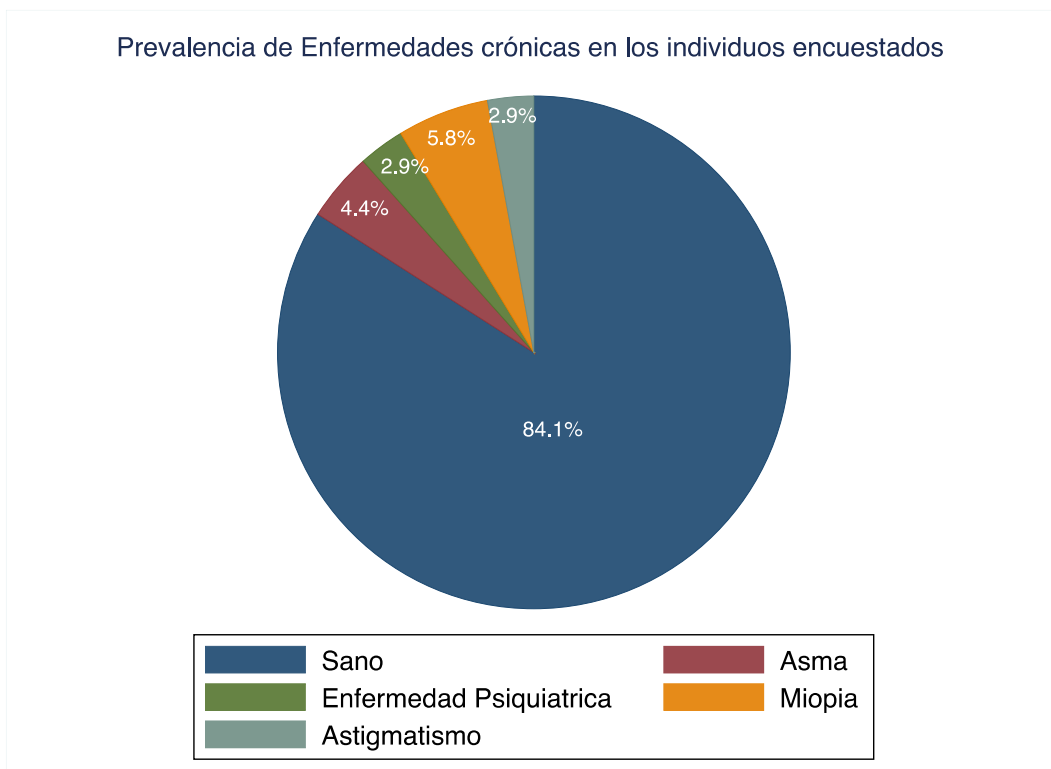


Figura 3. Prevalencia de enfermedades crónicas en médicos residentes.

El 46.4% de los médicos residentes se encontraban en su segundo año de residencia, mientras que el 53.6% fueron de tercer año.

En la tabla 2 se describe la situación laboral de los residentes, el cuestionario se realiza a todos los empleados de las instituciones, y en este caso todos son médicos residentes. Se observa en esta sección la heterogeneidad de los resultados.

Tabla 2. Descripción general de las características laborales

Variable n(%)	Total (n=70)
Ocupación Medico Residente	
1er año	0
2do año	32 (46.4)
3er año	37 (53.6)
Categoría Laboral	
Medico Becario	70 (100)
Nivel de Estudios	
Licenciados, Doctores, Masters ...	68 (98.6)
<i>Situación laboral</i>	

1) Trabajo sin nómina o contrato legalizado	9 (13.0)
2) Eventual por terminación de tarea o realizando una sustitución	15 (21.7)
3) Contrato de seis meses o menos.	
4) Contrato hasta un año	1 (1.4)
5) Contrato hasta dos años	4 (5.7)
6) Contrato hasta tres años	2 (2.8)
7) Contrato hasta cinco años.	37 (53.6)
8) Fijos	0
	0
<i>¿Qué tipo de horario tiene usted en su trabajo?</i>	
1) Jornada partida fija	0
2) Jornada intensiva fija.	2 (2.9)
3) Horario flexible y/o irregular.	55 (79.7)
4) Jornada parcial	0
5) Turnos fijos.	1 (1.5)
6) Turnos rotativos	11 (15.9)
<i>¿Qué Cantidad de horas le dedica a su trabajo cada semana?</i>	
	80 (70 – 90)
<i>- Indíquenos en cuál de las siguientes categorías jerárquicas se sitúa usted, aproximadamente en su actual puesto de trabajo dentro de su empresa:</i>	
1) Empleado o trabajador	66 (95.7)
2) Supervisor o capataz	
3) Mando intermedio	
4) Directivo	
5) Alta dirección o dirección general	
<i>¿Cuál es su antigüedad en el hospital ?</i>	
	-

En la siguiente sección se presentan los resultados de cada una de las preguntas del cuestionario de satisfacción laboral S20/23.

EL 84.3% de los encuestados refieren una satisfacción laboral buena. Siendo el 42.9% bastante satisfecho y el 41.4% muy satisfecho.

Pregunta. 1 Las satisfacciones que le produce su trabajo por si mismo

Variable n(%)	Total (n=69)
1. Muy Insatisfecho	0
2. Bastante insatisfecho	2 (2.9)
3. Algo insatisfecho	0
4. Indiferente	3 (4.3)
5. Algo satisfecho	6 (8.6)
6. Bastante satisfecho	29 (42.9)
7. Muy satisfecho	29 (41.4)

La figura 4 es la representación gráfica y complemento de la pregunta 1.

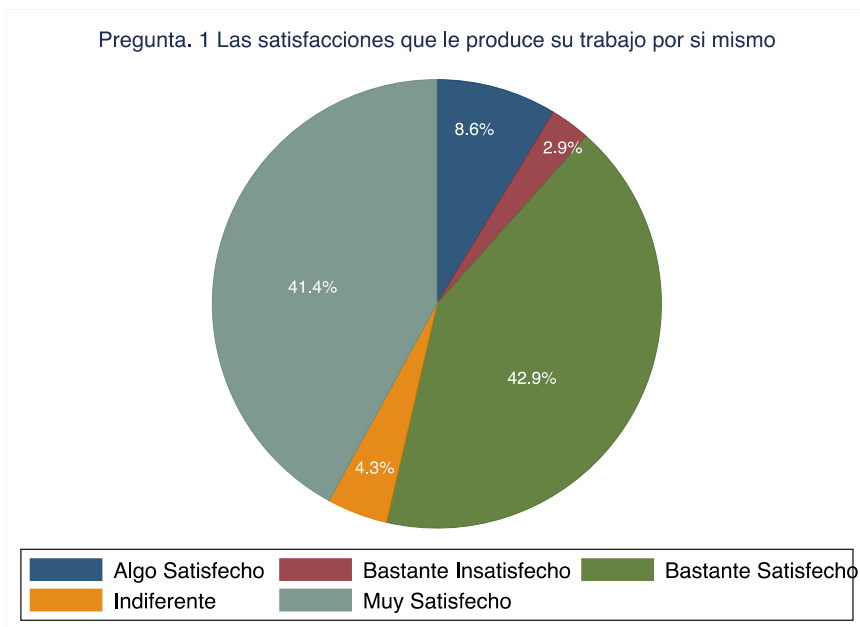


Figura 4. Satisfacción laboral general de los medicos residentes de anestesiología.

En la pregunta 2 se observa que el 32.8% de los individuos refiere sentirse algo satisfecho con las oportunidades que su trabajo le ofrece para realizar las cosas en las que destacan, seguida de un 25.4% de los casos refieren algo de insatisfacción.

Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca

Pregunta 2.

Variable n(%)	Total (n=69)
1. Muy Insatisfecho	1 (1.5)
2. Bastante insatisfecho	6 (9)
3. Algo insatisfecho	17 (25.4)
4. Indiferente	1 (1.5)
5. Algo satisfecho	22 (32.8)
6. Bastante satisfecho	13 (19.4)
7. Muy satisfecho	7 (10.5)

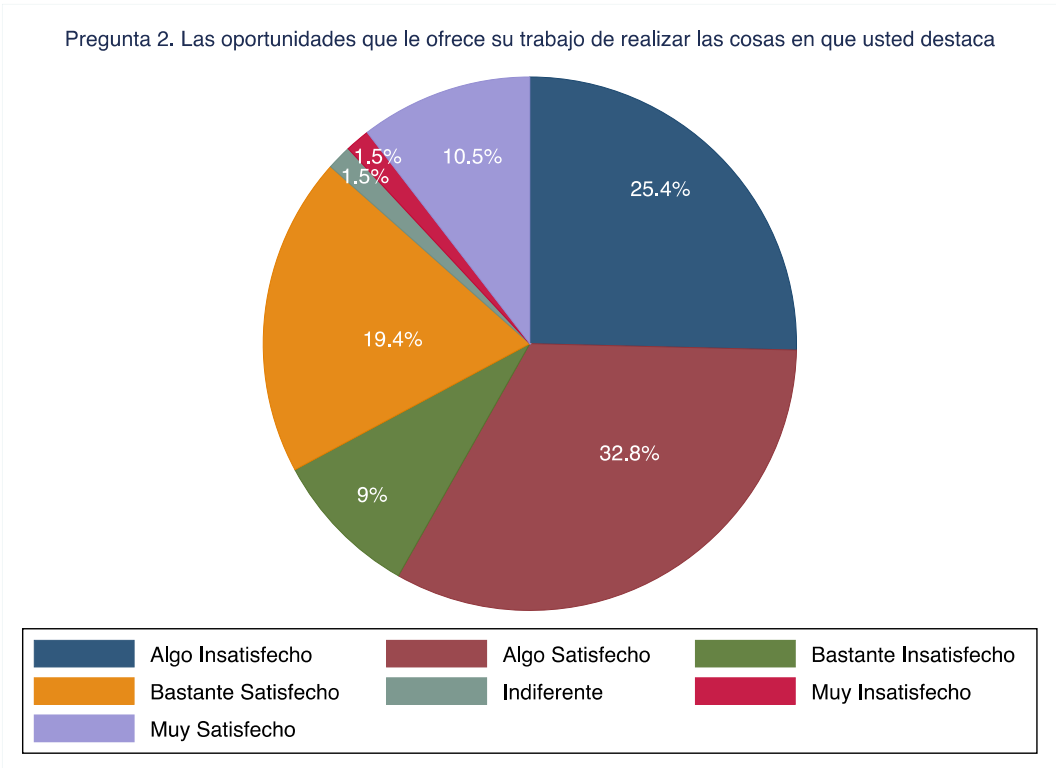


Figura 5. Oportunidades que se presentan para realizar acciones que hacen destacar al residente.

En la pregunta 3 se muestra que el 46.3% de los encuestados se sienten con algún grado de insatisfacción con las oportunidades de realizar las cosas que le gustan. Y el 53.6% refiere algún grado de satisfacción.

Pregunta 3. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan

Variable n(%)	Total (n=69)
1. Muy Insatisfecho	4 (5.8)
2. Bastante insatisfecho	11 (15.9)
3. Algo insatisfecho	17 (24.6)
4. Indiferente	0
5. Algo satisfecho	16 (23.2)
6. Bastante satisfecho	10 (14.5)
7. Muy satisfecho	11 (15.9)

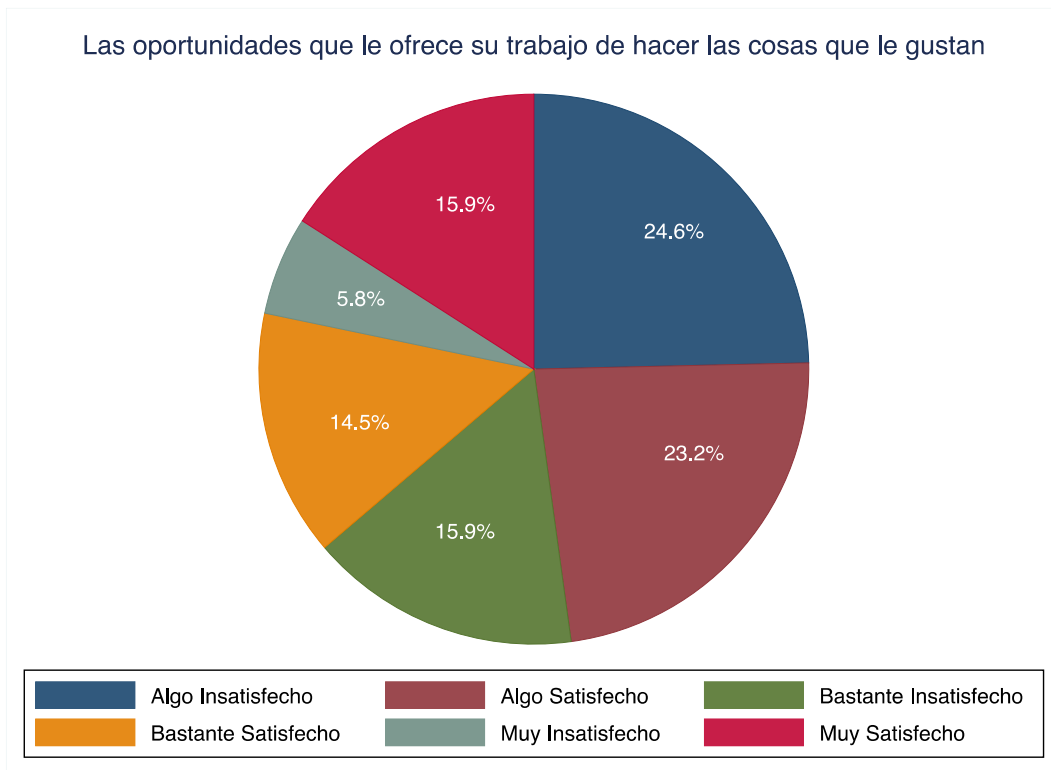


Figura 6. Oportunidades que refiere el residente de hacer cosas que le gustan.

En la pregunta 4 destaca un mayor porcentaje (75%) de encuestados que se encuentran con algún grado de insatisfacción en cuanto al saldo percibido. Únicamente el 20.3% de ellos refiere una satisfacción algo y bastante.

Pregunta 4. El salario que usted recibe.

Variable n(%)	Total (n=69)
1. Muy Insatisfecho	18 (26.1)
2. Bastante insatisfecho	23 (33.3)
3. Algo insatisfecho	11 (15.9)
4. Indiferente	3 (4.4)
5. Algo satisfecho	12 (17.4)
6. Bastante satisfecho	2 (2.9)
7. Muy satisfecho	0

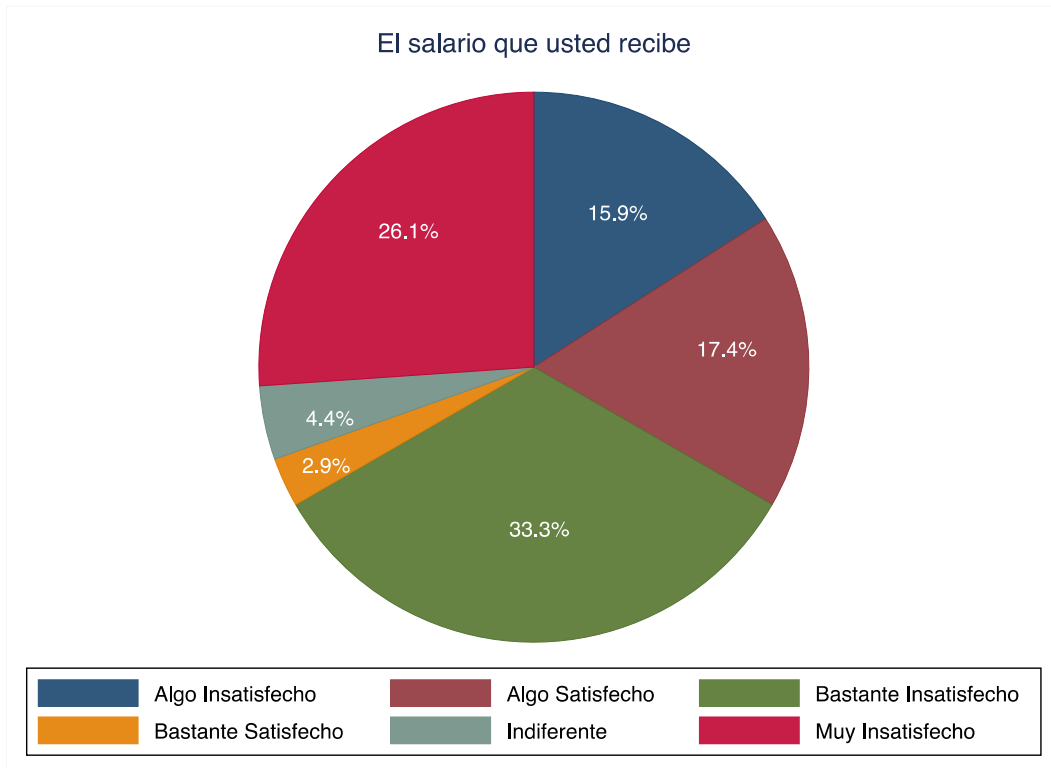


Figura 7. Percepción del salario recibido

En la pregunta 5 se hace referencia a la satisfacción que el individuo siente con respecto a sus logros al alcanzar las metas, objetivos y tasas de producción, siendo que en su mayoría refieren algún grado de satisfacción.

Pregunta 5. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.

Variable n(%)	Total (n=69)
1. Muy Insatisfecho	2 (3)
2. Bastante insatisfecho	9 (13.4)
3. Algo insatisfecho	16 (23.9)
4. Indiferente	3 (4.5)
5. Algo satisfecho	22 (32.8)
6. Bastante satisfecho	13 (19.4)
7. Muy satisfecho	2 (3)

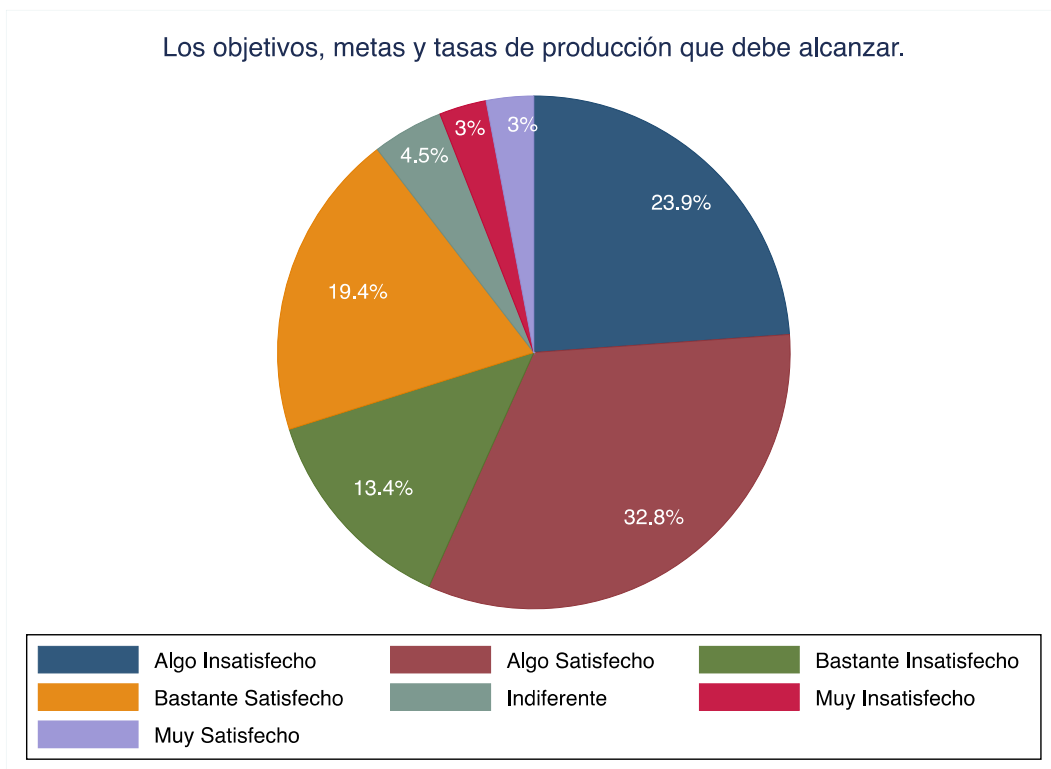


Figura 8. Satisfacción al alcanzar los objetivos, metas y tasas de producción.

En la pregunta 6, se observa que >40% de los encuestados refiere algún grado de insatisfacción con respecto a la higiene, limpieza y salubridad en el lugar de trabajo.

Pregunta 6. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.

Variable n(%)	Total (n=69)
1. Muy Insatisfecho	11 (16.4)
2. Bastante insatisfecho	6 (8.9)
3. Algo insatisfecho	21 (31.3)
4. Indiferente	6 (9)
5. Algo satisfecho	18 (26.9)
6. Bastante satisfecho	3 (4.5)
7. Muy satisfecho	2 (3)

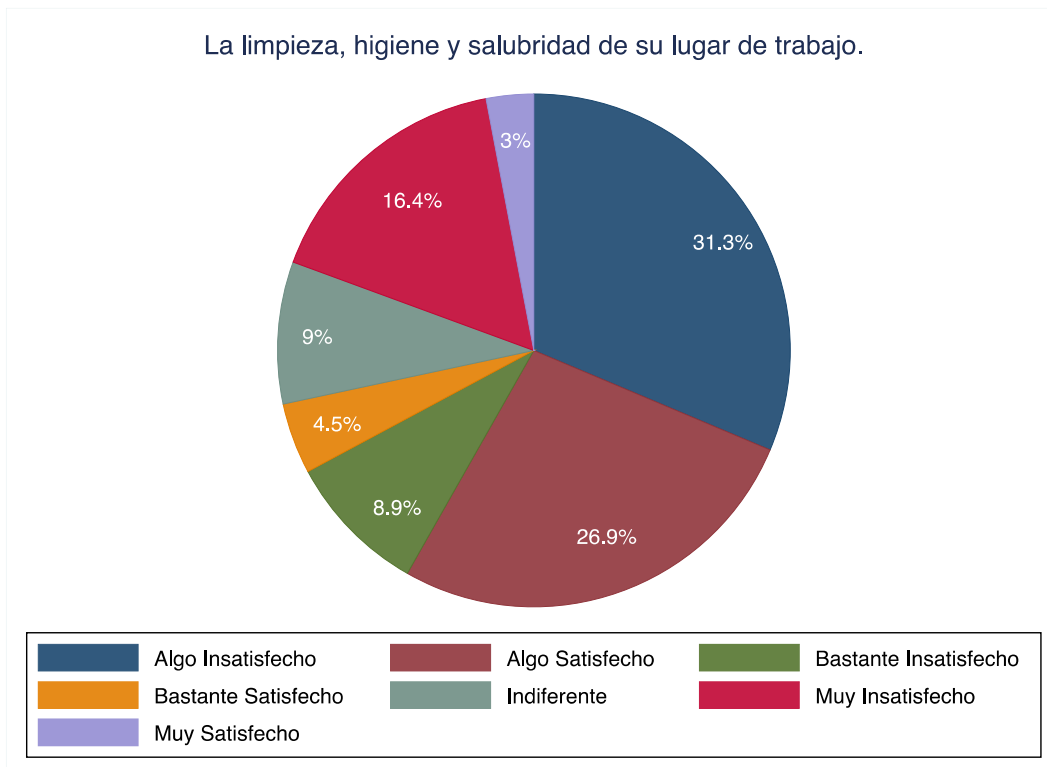


Figura 9. Grado de satisfacción en la higiene, salubridad y limpieza del área de trabajo.

El 69.5% de los encuestados refieren insatisfacción con respecto a el entorno físico y el espacio del lugar de trabajo.

Pregunta 7. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo

Variable n(%)	Total (n=69)
1. Muy Insatisfecho	25 (36.2)
2. Bastante insatisfecho	12 (17.4)
3. Algo insatisfecho	11 (15.9)
4. Indiferente	5 (7.3)
5. Algo satisfecho	12 (17.4)
6. Bastante satisfecho	3 (4.4)
7. Muy satisfecho	1 (1.5)

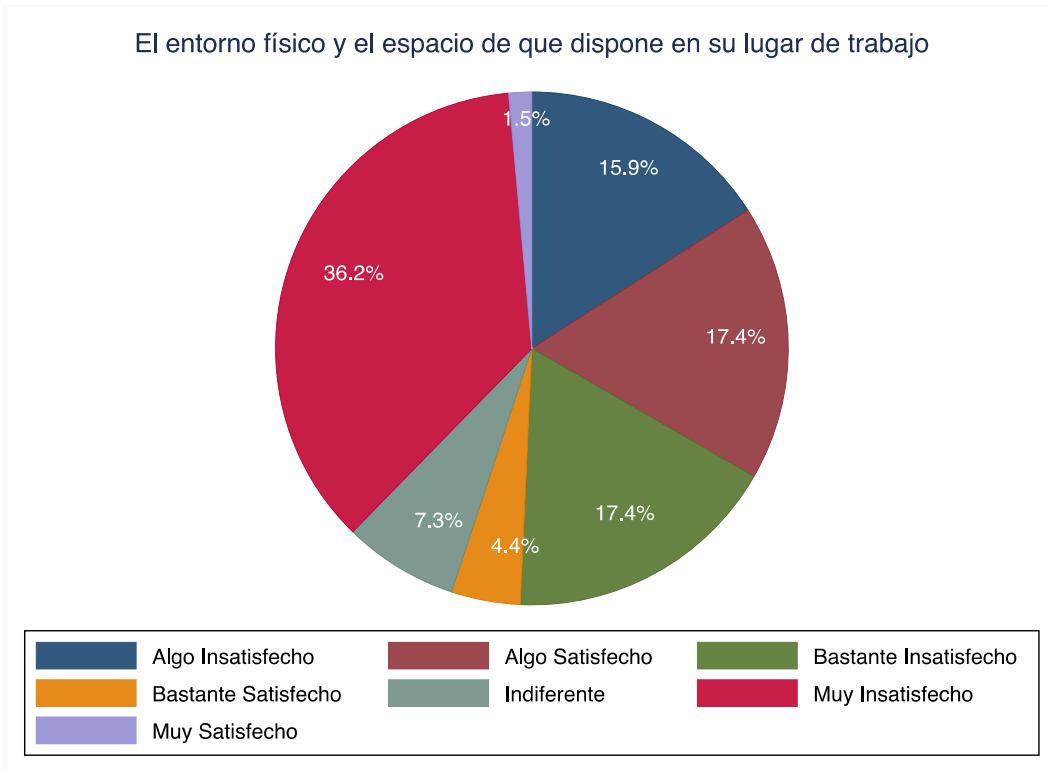


Figura 10. Entorno evaluado en el área de trabajo

En la pregunta 8 se evalúa la ventilación en el lugar de trabajo, en la cual denota que el 78% de los encuestados se encuentran con un grado de insatisfacción con respecto a este punto.

Pregunta 8. La ventilación de su lugar de trabajo.

Variable n(%)	Total (n=69)
1. Muy Insatisfecho	18 (26.5)
2. Bastante insatisfecho	11 (16.2)
3. Algo insatisfecho	24 (35.3)
4. Indiferente	4 (5.9)
5. Algo satisfecho	6 (8.8)
6. Bastante satisfecho	4 (5.9)
7. Muy satisfecho	1 (1.5)

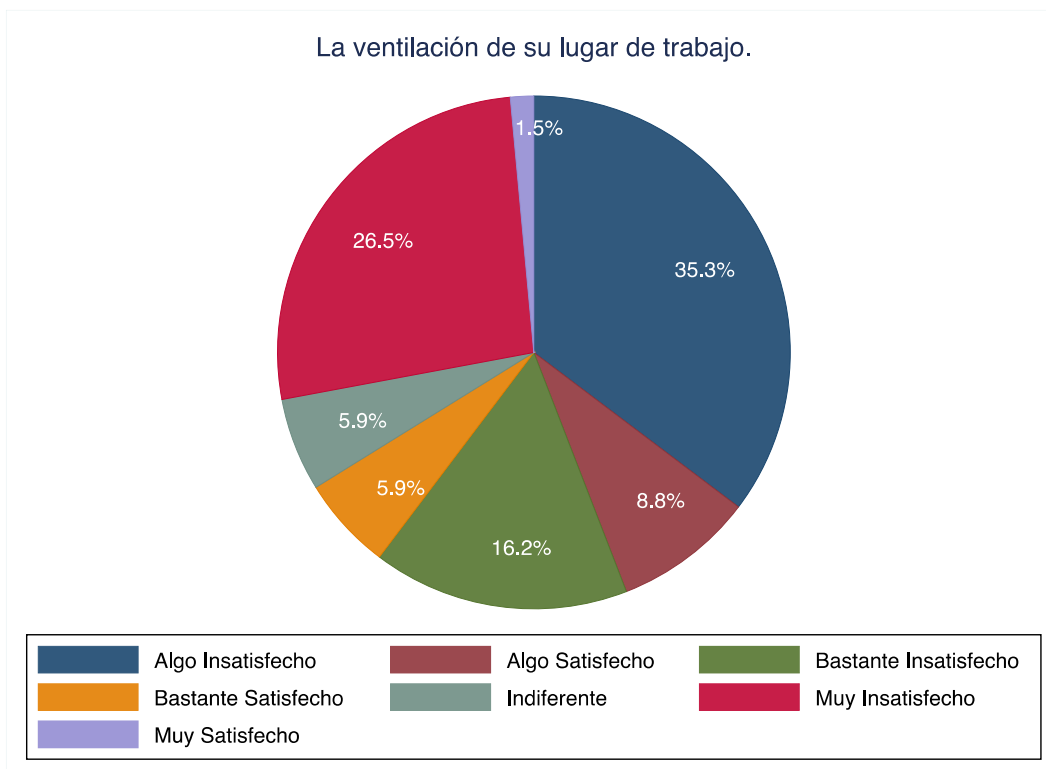


Figura 11. Ventilación en el área de trabajo.

De acuerdo a la temperatura en el área de trabajo, el 65.3% de los encuestados se encuentran insatisfechos con la temperatura.

Pregunta 9 . La temperatura de su local de trabajo.

Variable n(%)	Total (n=69)
1. Muy Insatisfecho	15 (22.1)
2. Bastante insatisfecho	11 (16.2)
3. Algo insatisfecho	17 (25)
4. Indiferente	14 (20.6)
5. Algo satisfecho	5 (7.4)
6. Bastante satisfecho	4 (5.9)
7. Muy satisfecho	2 (2.9)

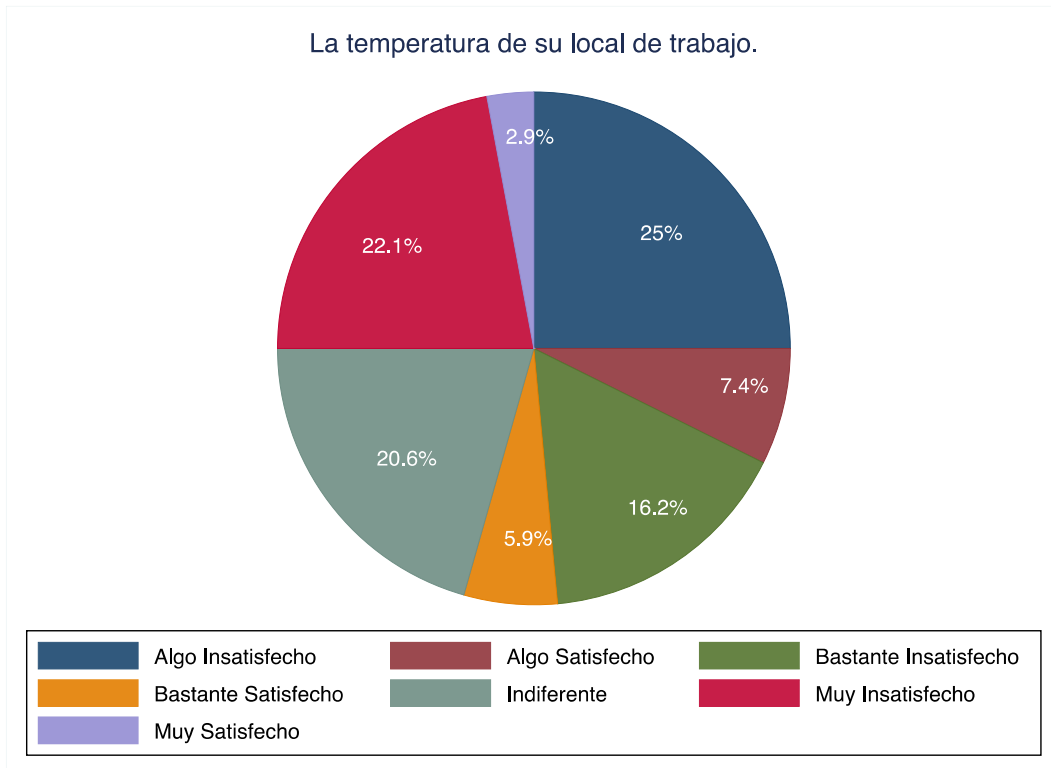


Figura 12. Evaluación de la temperatura

En cuanto a las oportunidades de formación que ofrece el hospital, el 63.2% de los encuestados refiere insatisfacción. Únicamente el 4.4% menciona sentirse muy satisfecho.

Pregunta 10. Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa

Variable n(%)	Total (n=68)
1. Muy Insatisfecho	11 (16.2)
2. Bastante insatisfecho	27 (39.7)
3. Algo insatisfecho	5 (7.3)
4. Indiferente	3 (4.4)
5. Algo satisfecho	13 (19.1)
6. Bastante satisfecho	6 (8.8)
7. Muy satisfecho	3 (4.4)

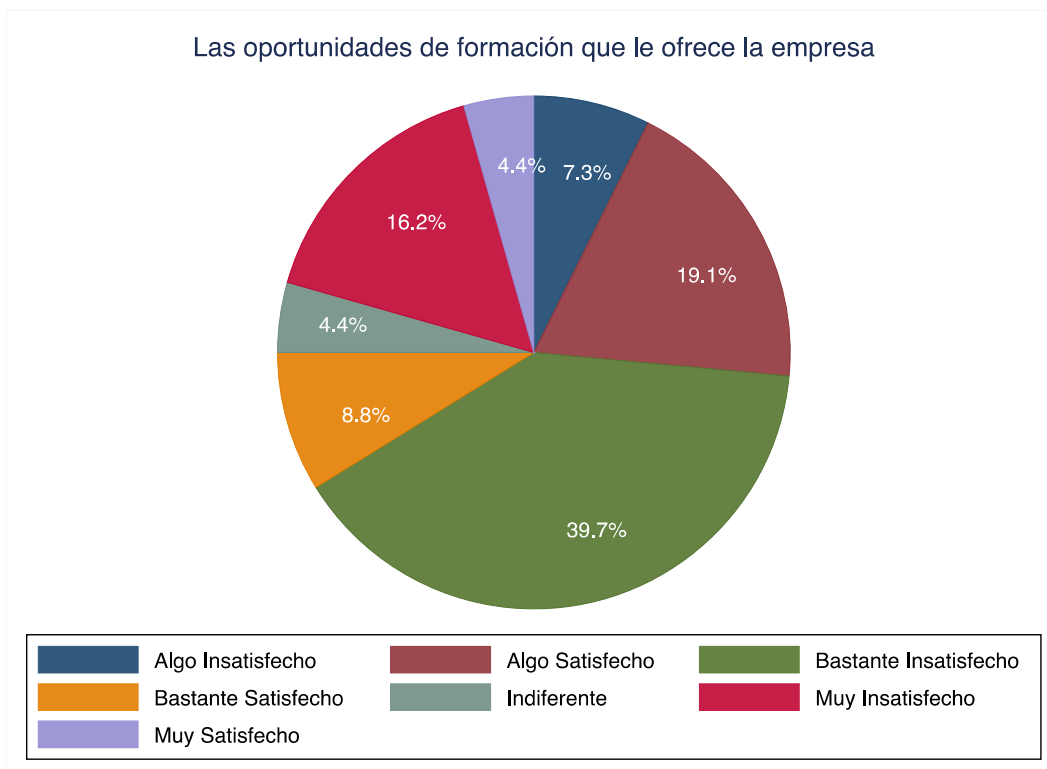


Figura 13. Grado de satisfacción en el sentir de las oportunidades de formación que ofrece el hospital.

En cuanto a las oportunidades para ser promovido en el Hospital, el 30.5% de los encuestados refiere algún grado de satisfacción.

Pregunta 11. Las oportunidades de promoción que tiene

Variable n(%)	Total (n=69)
1. Muy Insatisfecho	15 (21.7)
2. Bastante insatisfecho	16 (23.2)
3. Algo insatisfecho	11 (15.9)
4. Indiferente	6 (8.7)
5. Algo satisfecho	14 (20.3)
6. Bastante satisfecho	4 (4.4)
7. Muy satisfecho	4 (5.8)

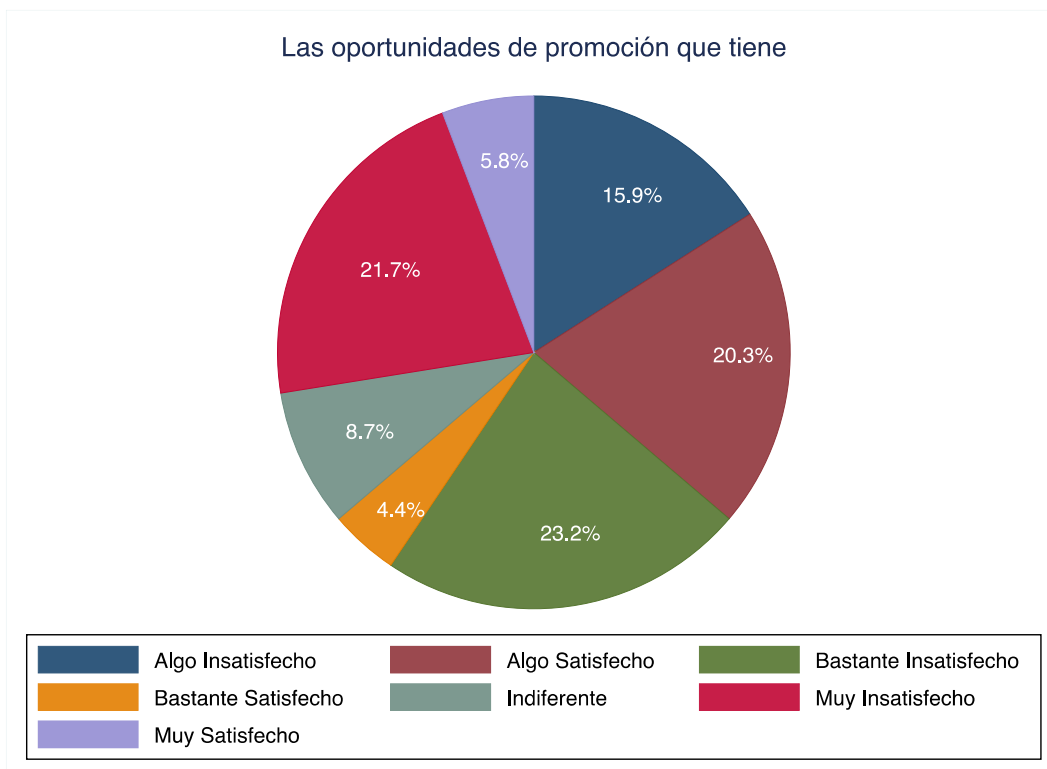


Figura 14. Grado de satisfacción en el sentir de oportunidades de promoción.

El 35.2% de los encuestados refirieron algún grado de satisfacción en cuanto a la relación que llevan con sus superiores, siendo que el 55.8% se manifestó como insatisfecho en algún grado.

Pregunta 12. Las relaciones personales con sus superiores.

Variable n(%)	Total (n=69)
1. Muy Insatisfecho	15 (22)
2. Bastante insatisfecho	9 (13.2)
3. Algo insatisfecho	14 (20.6)
4. Indiferente	6 (8.8)
5. Algo satisfecho	15 (22)
6. Bastante satisfecho	7 (10.3)
7. Muy satisfecho	2 (2.9)



Figura 15. Grado de satisfacción en la relación del encuestado con sus superiores.

En la pregunta 13 se observó que el 28.4% de los encuestados refieren encontrarse “algo insatisfechos” en la supervisión que ejercen sobre ellos, de la misma forma, el 28.4% refiere estar “algo satisfecho”.

Pregunta 13. La supervisión que ejercen sobre usted

Variable n(%)	Total (n=69)
1. Muy Insatisfecho	3 (4.5)
2. Bastante insatisfecho	9 (13.4)
3. Algo insatisfecho	19 (28.4)
4. Indiferente	9 (13.4)
5. Algo satisfecho	19 (28.4)
6. Bastante satisfecho	5 (7.5)
7. Muy satisfecho	3 (4.5)

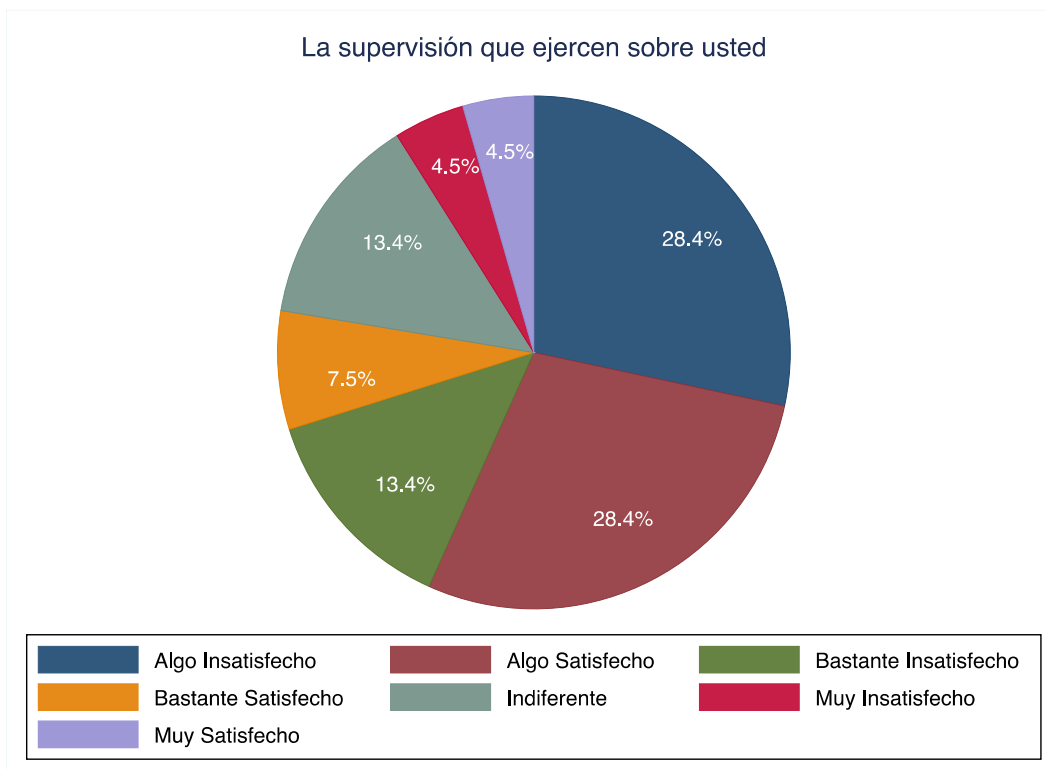


Figura 16. Satisfacción en la supervisión sobre los encuestados.

El 46.2% de los encuestados refiere encontrarse con algún grado de satisfacción en cuanto a la proximidad y frecuencia con la que son supervisados.

Pregunta 14. La proximidad y frecuencia con que es supervisado

Variable n(%)	Total (n=69)
1. Muy Insatisfecho	4 (5)
2. Bastante insatisfecho	8 (11.9)
3. Algo insatisfecho	12 (17.9)
4. Indiferente	12 (17.9)
5. Algo satisfecho	20 (29.8)
6. Bastante satisfecho	9 (13.4)
7. Muy satisfecho	2 (3)

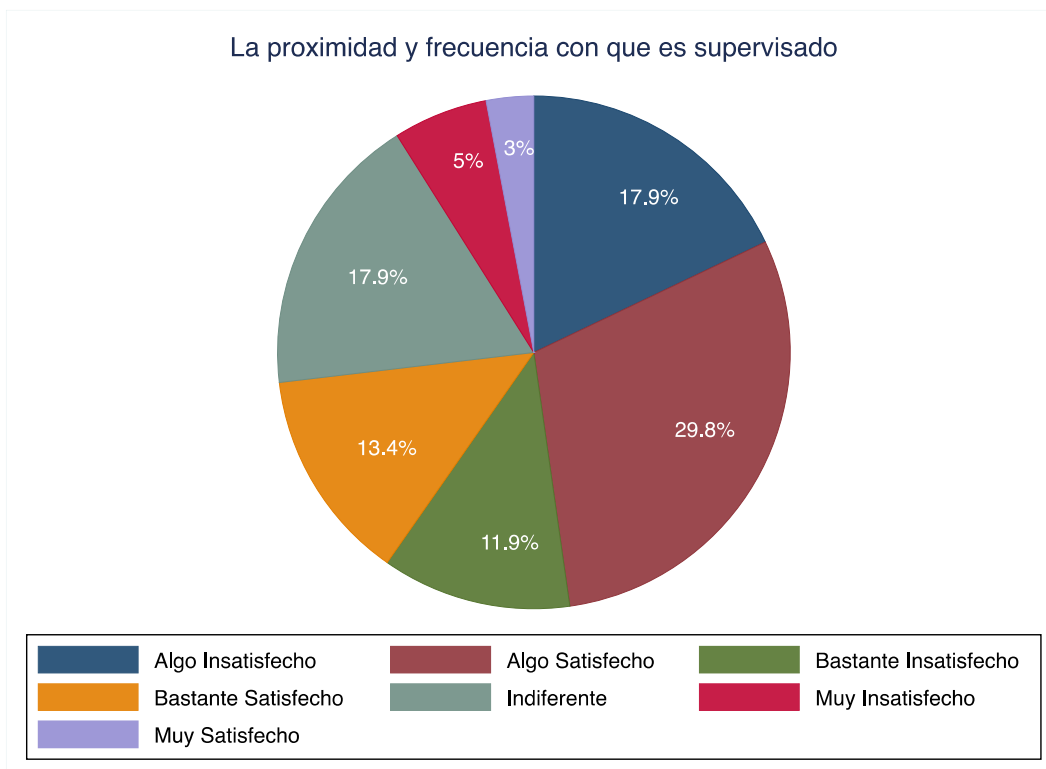


Figura 17. Satisfacción en la proximidad y frecuencia de la supervisión.

Mas el 50% de los encuestados refieren insatisfacción en la cual los supervisores juzgan sus tareas. Únicamente el 2.9% refirió estar satisfecho.

Pregunta 15. La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.

Variable n(%)	Total (n=69)
1. Muy Insatisfecho	16 (23.2)
2. Bastante insatisfecho	18 (26.1)
3. Algo insatisfecho	16 (23.2)
4. Indiferente	3 (4.4)
5. Algo satisfecho	10 (14.5)
6. Bastante satisfecho	4 (5.8)
7. Muy satisfecho	2 (2.9)

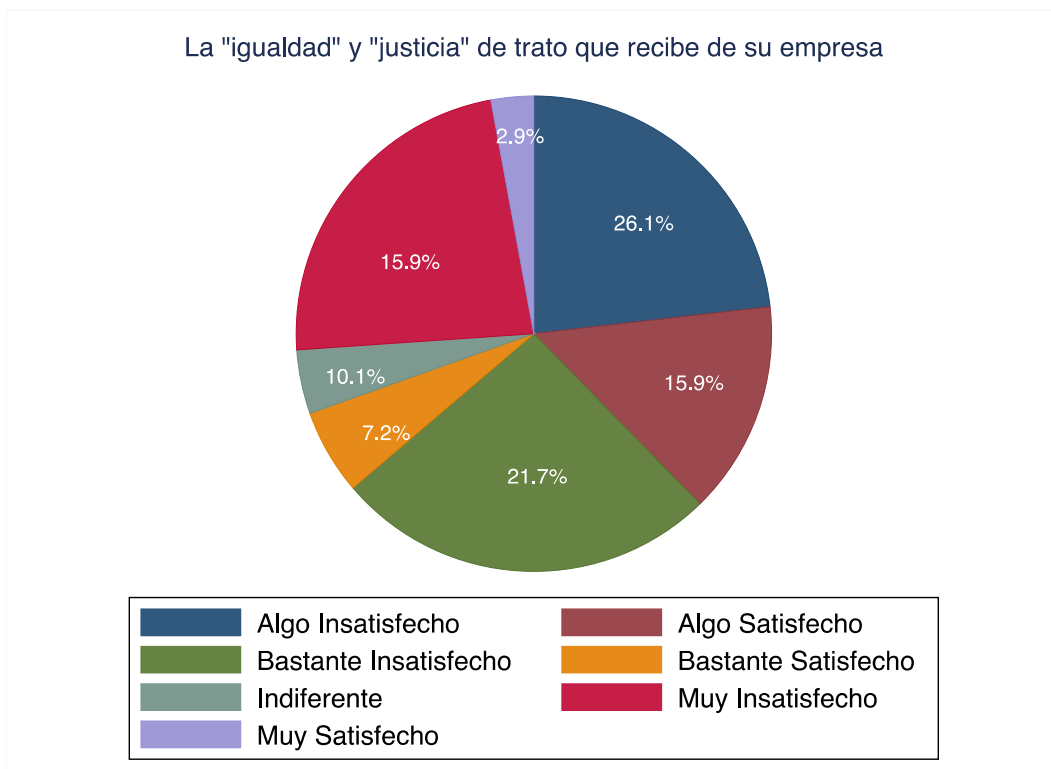


Figura 18. Grado de satisfacción en la Igualdad y justicia.

El 73.7% de los encuestados refiere algún grado de insatisfacción en el sentir de la igualdad y justicia en el hospital.

Pregunta 16. La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa

Variable n(%)	Total (n=69)
1. Muy Insatisfecho	11 (15.9)
2. Bastante insatisfecho	15 (21.7)
3. Algo insatisfecho	18 (26.1)
4. Indiferente	7 (10.1)
5. Algo satisfecho	11 (15.9)
6. Bastante satisfecho	5 (7.2)
7. Muy satisfecho	2 (2.9)



Figura 19. Satisfacción en el sentimiento de apoyo recibido de los superiores.

El 30.9% de los residentes refieren estar satisfechos en algún grado con respecto a el apoyo recibido por sus superiores.

Pregunta 17. El apoyo que recibe de sus superiores

Variable n(%)	Total (n=69)
1. Muy Insatisfecho	23 (33.8)
2. Bastante insatisfecho	11 (16.2)
3. Algo insatisfecho	8 (11.8)
4. Indiferente	5 (7.4)
5. Algo satisfecho	14 (20.6)
6. Bastante satisfecho	2 (2.9)
7. Muy satisfecho	5 (7.4)

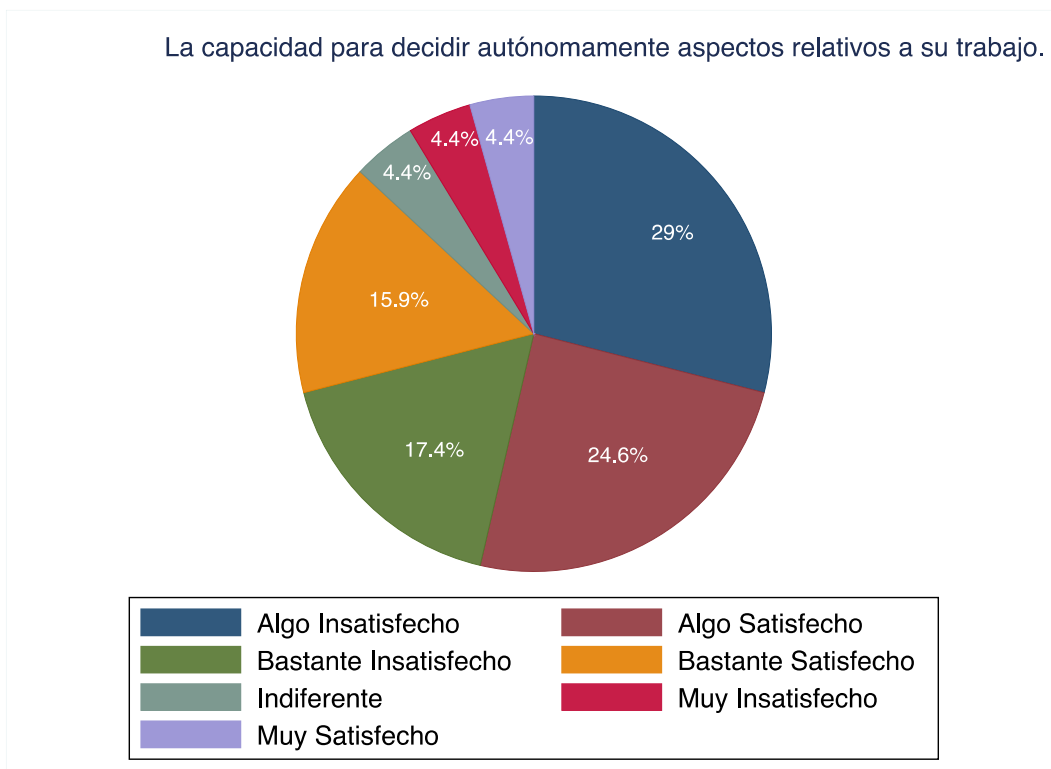


Figura 20. Satisfacción en la capacidad para decidir de manera autónoma aspectos relativos al trabajo.

El 50.8% de los residentes refieren algún grado de insatisfacción al tener la capacidad para decidir autónomamente.

Pregunta 18. La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.

Variable n(%)	Total (n=69)
1. Muy Insatisfecho	3 (4.4)
2. Bastante insatisfecho	12 (17.4)
3. Algo insatisfecho	20 (29)
4. Indiferente	3 (4.4)
5. Algo satisfecho	17 (24.6)
6. Bastante satisfecho	11 (15.9)
7. Muy satisfecho	3 (4.4)

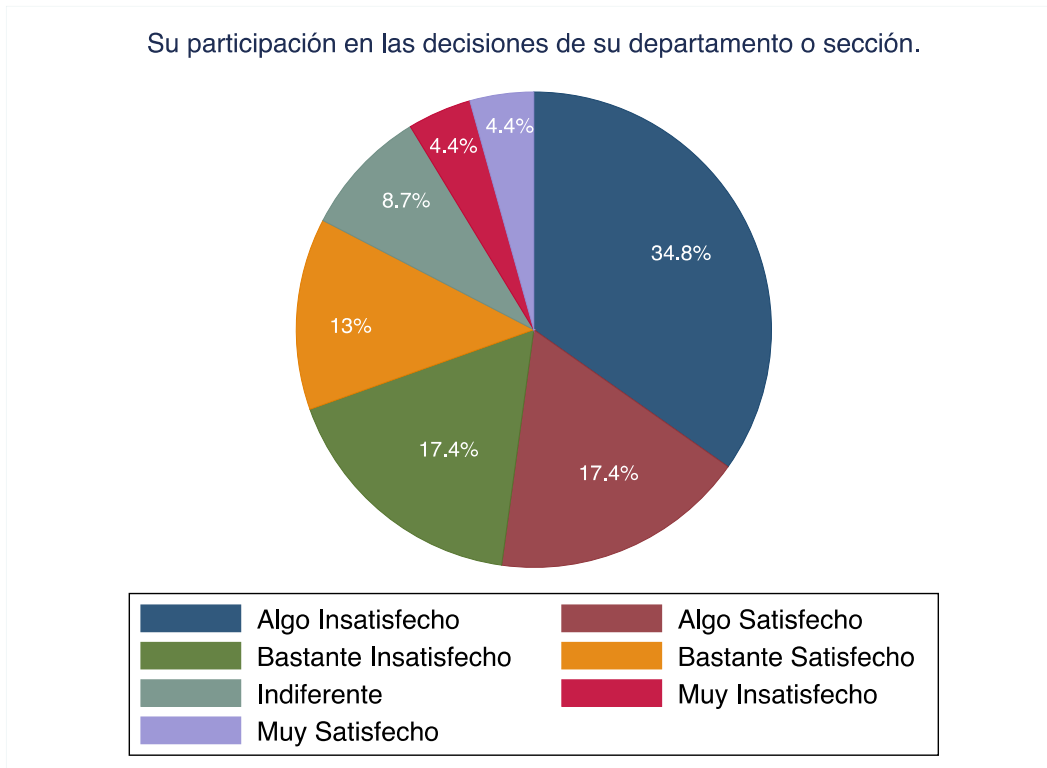


Figura 21. Participación en las decisiones del área y su satisfacción.

El 47% de los médicos residentes sienten algún grado de insatisfacción en la participación de la toma de decisiones del departamento.

Pregunta 19. Su participación en las decisiones de su departamento o sección.

Variable n(%)	Total (n=69)
1. Muy Insatisfecho	3 (4.4)
2. Bastante insatisfecho	12 (17.4)
3. Algo insatisfecho	24 (34.8)
4. Indiferente	6 (8.7)
5. Algo satisfecho	12 (17.4)
6. Bastante satisfecho	9 (13)
7. Muy satisfecho	3 (4.4)

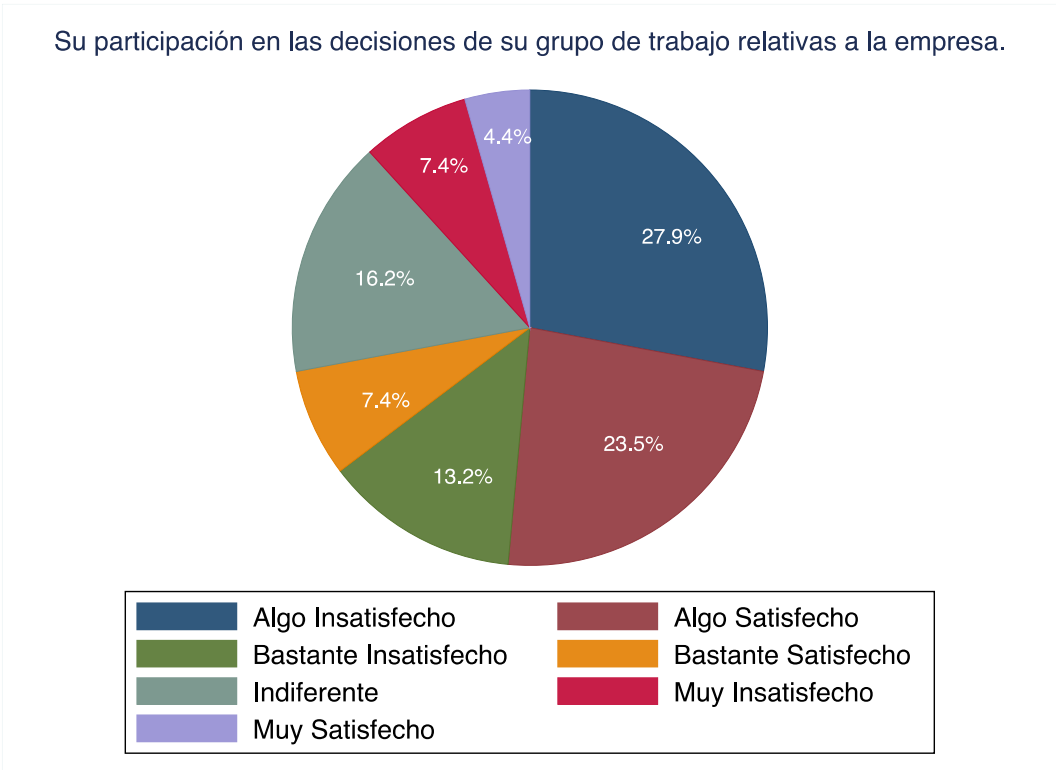


Figura 22. Grado de satisfacción en la participación de decisiones del grupo de trabajo.

El 48.5% de los residentes refieren insatisfacción en algún grado en la participación de las decisiones del trabajo. Y un porcentaje de 16.2% refieren indiferencia en este punto.

Pregunta 20. Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.

Variable n(%)	Total (n=69)
1. Muy Insatisfecho	5 (7.4)
2. Bastante insatisfecho	9 (13.2)
3. Algo insatisfecho	19 (27.9)
4. Indiferente	11 (16.2)
5. Algo satisfecho	16 (23.5)
6. Bastante satisfecho	5 (7.4)
7. Muy satisfecho	3 (4.4)

El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.

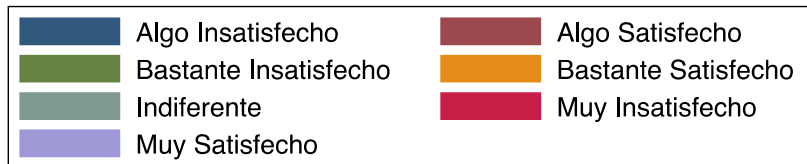
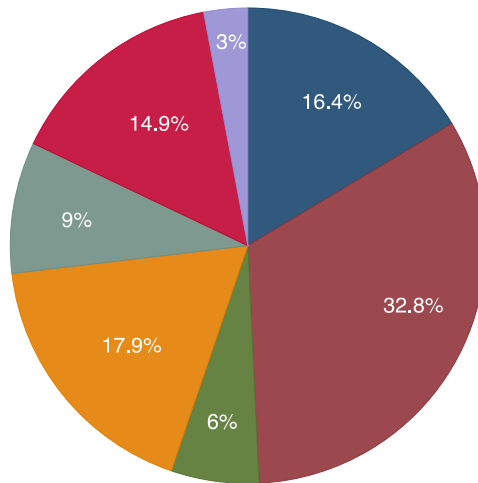


Figura 23. Satisfacción en el cumplimiento de convenios, disposiciones y leyes laborales.

El 53.7% de los médicos residentes refieren satisfacción en el cumplimiento de los convenios, disposiciones y leyes establecidas en el trabajo.

Pregunta 21. El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.

Variable n(%)	Total (n=69)
1. Muy Insatisfecho	10 (14.9)
2. Bastante insatisfecho	5 (6)
3. Algo insatisfecho	11 (16.4)
4. Indiferente	6 (9)
5. Algo satisfecho	22 (32.8)
6. Bastante satisfecho	12 (17.9)
7. Muy satisfecho	2 (3)

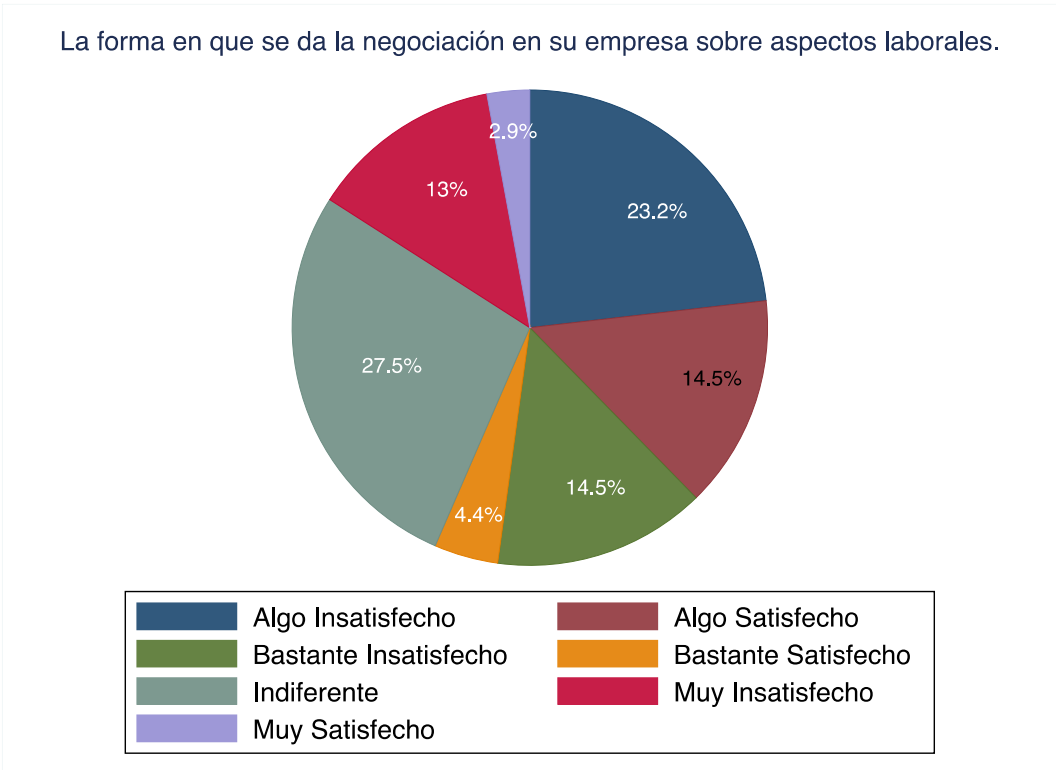


Figura 24. Satisfacción en la negociación de los aspectos laborales.

El 50.7% de los médicos residentes refiere encontrarse con algún grado de insatisfacción en la negociación de los aspectos laborales en el hospital. Mientras que el 27.5% muestra indiferencia en este aspecto.

Pregunta 22. La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.

Variable n(%)	Total (n=69)
1. Muy Insatisfecho	3 (13)
2. Bastante insatisfecho	10 (14.5)
3. Algo insatisfecho	16 (23.2)
4. Indiferente	19 (27.5)
5. Algo satisfecho	10 (14.5)
6. Bastante satisfecho	3 (4.4)
7. Muy satisfecho	2 (2.9)

En la siguiente sección se evalúa la satisfacción en el periodo “COVID” que vivieron los compañeros residentes.

El 52.1% de los residentes encuestados refirió algún grado de insatisfacción al atender pacientes con COVID-19.

1. Pregunta COVID-19 En cuanto a la satisfacción que encuentra realizando sus actividades atendiendo pacientes con COVID-19 usted se siente...

Variable n(%)	Total (n=69)
1. Muy Insatisfecho	7 (10.1)
2. Bastante insatisfecho	19 (14.5)
3. Algo insatisfecho	10 (27.5)
4. Indiferente	10 (14.5)
5. Algo satisfecho	10 (14.5)
6. Bastante satisfecho	7 (10.1)
7. Muy satisfecho	6 (8.7)

En cuanto a la satisfacción que encuentra realizando sus actividades atendiendo pacientes con COVID-19 usted se siente...

70 respuestas

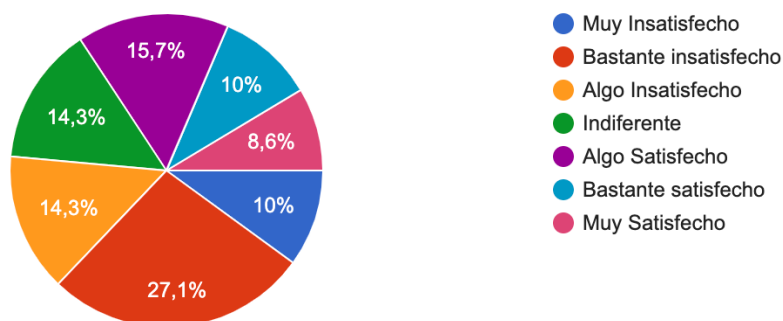


Figura 25. Satisfacción en las actividades relacionadas con la atención de pacientes con COVID-19.

El 66.8% de los residentes sienten insatisfacción en el reconocimiento demostrado a las actividades clínico asistenciales en la época COVID-19.

2. Pregunta COVID-19 En cuanto al reconocimiento recibido en el cumplimiento de sus actividades clínico-asistenciales se siente...

Variable n(%)	Total (n=69)
1. Muy Insatisfecho	17 (24.6)
2. Bastante insatisfecho	22 (31.9)
3. Algo insatisfecho	7 (10.3)
4. Indiferente	4 (5.8)
5. Algo satisfecho	8 (11.6)
6. Bastante satisfecho	9 (14.5)
7. Muy satisfecho	1 (1.3)

En cuanto al reconocimiento recibido en el cumplimiento de sus actividades clínico-asistenciales se siente...

69 respuestas

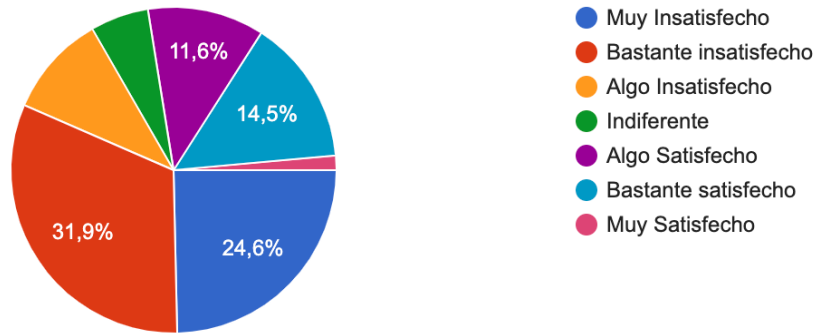


Figura 26. Satisfacción del reconocimiento por la labor durante las actividades clínico asistenciales.

El 78.3% de los residentes refiere no haber recibido ningún beneficio en la participación atendiendo pacientes con COVID-19.

3. Pregunta COVID-19 En cuanto a los beneficios obtenidos por su participación atendiendo pacientes con COVID-19 usted se siente...

Variable n(%)	Total (n=70)
1. Muy Insatisfecho	36 (52.2)
2. Bastante insatisfecho	14 (20.3)
3. Algo insatisfecho	4 (5.8)
4. Indiferente	2 (2.9)
5. Algo satisfecho	9 (13)
6. Bastante satisfecho	23(4.3)
7. Muy satisfecho	1 (1.4)

En cuanto a los beneficios obtenidos por su participación atendiendo pacientes con COVID-19 usted se siente...

69 respuestas

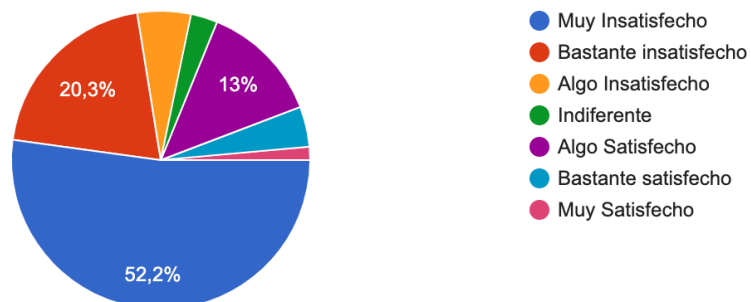


Figura 27. Satisfacción en los beneficios por la participación atendiendo pacientes con COVID-19.

En la pregunta 4 con respecto a el proporcionar a los residentes el equipo de protección personal (EPP), el 85.8% de los encuestados refirió algún grado de insatisfacción, siendo el 52.9% muy insatisfechos

4. Pregunta COVID-19 En cuanto al equipo de protección proporcionado a usted para el cumplimiento de sus actividades usted se siente...

Variable n(%)	Total (n=70)
1. Muy Insatisfecho	37 (52.9)
2. Bastante insatisfecho	13 (18.6)
3. Algo insatisfecho	10 (14.3)
4. Indiferente	2 (2.9)
5. Algo satisfecho	6 (8.6)
6. Bastante satisfecho	1 (1.4)
7. Muy satisfecho	1 (1.4)

En cuanto al equipo de protección proporcionado a usted para el cumplimiento de sus actividades usted se siente...

70 respuestas

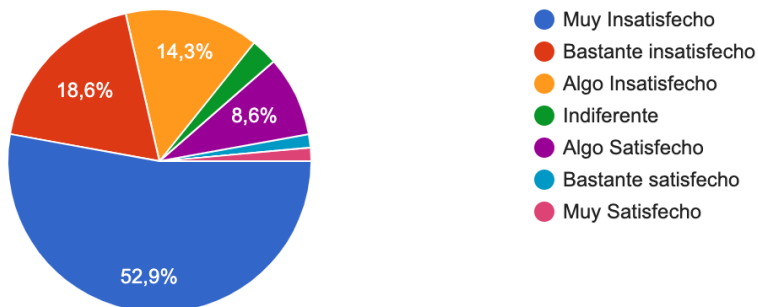


Figura 28. Equipo de protección proporcionado por la institución y su grado de satisfacción. El 45.5% de los residentes encuestados refieren un grado de insatisfacción en cuanto a la comodidad del ambiente en el trabajo.

5. Pregunta COVID-19 En cuanto a la comodidad de su ambiente de trabajo usted se siente...

Variable n(%)	Total (n=70)
1. Muy Insatisfecho	6 (8.6)
2. Bastante insatisfecho	9 (12.9)
3. Algo insatisfecho	14 (20)
4. Indiferente	13 (18.6)
5. Algo satisfecho	17 (24.3)
6. Bastante satisfecho	6 (8.6)
7. Muy satisfecho	3 (4.3)

En cuanto a la comodidad de su ambiente de trabajo usted se siente...

70 respuestas

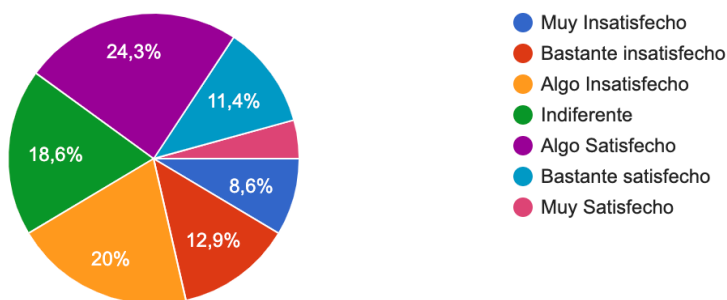


Figura 28. Evaluación del grado de satisfacción y la comodidad en el trabajo.

El 58.5% de los encuestados refiere algún grado de insatisfacción en cuanto a el EPP con el que cuentan para la asistencia de pacientes con COVID-19.

6. Pregunta COVID-19 Respecto al equipo médico con el que cuenta para desarrollar sus actividades clínico asistenciales usted se siente...

Variable n(%)	Total (n=70)
1. Muy Insatisfecho	15 (21.4)
2. Bastante insatisfecho	15 (21.4)
3. Algo insatisfecho	11 (15.7)
4. Indiferente	1 (1.4)
5. Algo satisfecho	22 (31.4)
6. Bastante satisfecho	5 (7.1)
7. Muy satisfecho	1 (1.4)

Respecto al equipo médico con el que cuenta para desarrollar sus actividades clínico asistenciales usted se siente...

70 respuestas

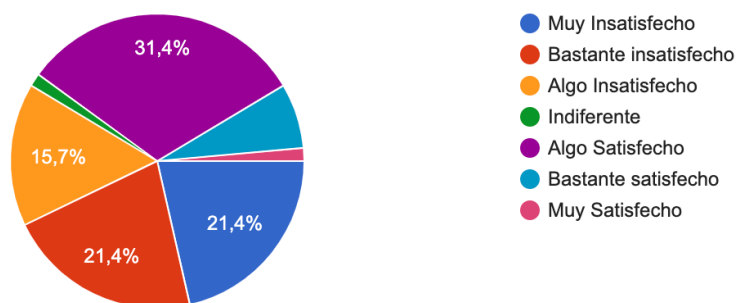


Figura 29. Satisfacción del EPP con el que cuenta para atender pacientes con COVID-19.

En la satisfacción del apoyo recibido por el equipo de trabajo el 59.4% refiere una satisfacción, siendo el 27.7% “algo satisfecho”.

7. Pregunta COVID-19 En cuanto al apoyo proporcionado por todo su equipo de trabajo usted se siente...

Variable n(%)	Total (n=69)
1. Muy Insatisfecho	11 (15.9)
2. Bastante insatisfecho	5 (7.2)
3. Algo insatisfecho	9 (13)
4. Indiferente	3 (4.3)
5. Algo satisfecho	26 (37.7)
6. Bastante satisfecho	12 (17.4)
7. Muy satisfecho	3 (4.3)

En cuanto al apoyo proporcionado por todo su equipo de trabajo usted se siente...

69 respuestas

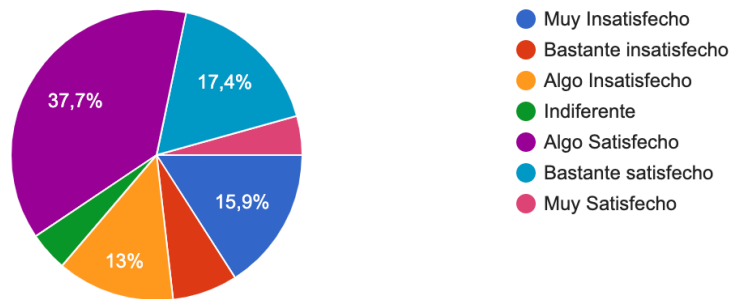


Figura 30. Satisfacción en el sentir del apoyo por el equipo de trabajo.

Al evaluar el tiempo y los horarios asignados para cubrir la asistencia de los pacientes con COVID-19, el 69.2% de los médicos residentes se sentían con algún grado de insatisfacción.

8. Pregunta COVID-19 En cuanto al tiempo y horarios asignados para el cumplimiento de sus actividades clínico asistenciales estos le hacen sentir...

1. Muy Insatisfecho	11 (16.9)
2. Bastante insatisfecho	8 (12.3)
3. Algo insatisfecho	26 (40)
4. Indiferente	3 (4.6)
5. Algo satisfecho	11 (16.9)
6. Bastante satisfecho	4 (6.2)
7. Muy satisfecho	2 (3.1)

En cuanto al tiempo y horarios asignados para el cumplimiento de sus actividades clínico asistenciales estos le hacen sentir...

65 respuestas

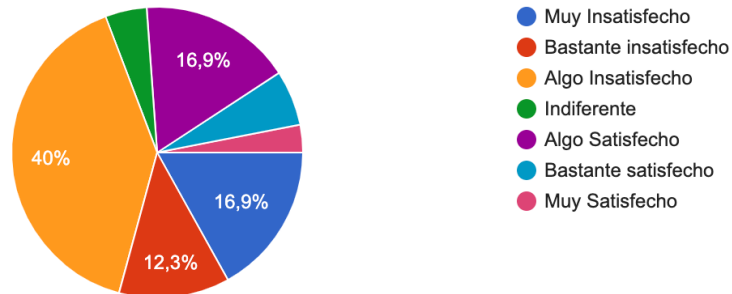


Figura 31. Satisfacción en los horarios y tiempo asignado para atender pacientes con COVID-19.

Al evaluar el grado de satisfacción de los resultados en el trabajo que realizaron con pacientes con COVID-19, la gran mayoría (91.3%) refirió algún grado de satisfacción, siendo el más alto el “bastante satisfecho” en el 37.7% de los casos.

Pregunta 9. En cuanto a los resultados de su trabajo usted se siente...

Variable n(%)	Total (n=69)
1. Muy Insatisfecho	1 (1.4)
2. Bastante insatisfecho	1 (1.4)
3. Algo insatisfecho	2 (2.9)
4. Indiferente	2 (2.9)
5. Algo satisfecho	20 (29)
6. Bastante satisfecho	26 (37.7)
7. Muy satisfecho	17 (24.6)

En cuanto a los resultados de su trabajo usted se siente...

69 respuestas

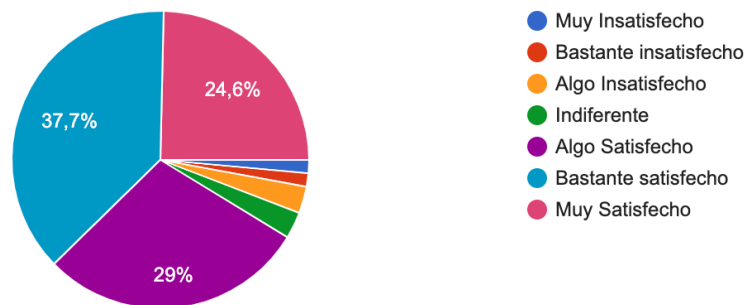


Figura 32. Satisfacción en los resultados del trabajo realizado en la asistencia de pacientes con COVID-19.

La pregunta 10 hace referencia a las habilidades y conocimientos adquiridos al tratar pacientes con COVID-19. El 86.9% de los residentes se sienten satisfechos en algún grado con lo adquirido.

Pregunta 10. El conocimiento y habilidades clínicas que obtuvo, atendiendo pacientes con COVID-19, lo hacen sentir...

Variable n(%)	Total (n=69)
1. Muy Insatisfecho	0
2. Bastante insatisfecho	1 (1.4)
3. Algo insatisfecho	2 (2.9)
4. Indiferente	6 (8.7)
5. Algo satisfecho	18 (26.1)
6. Bastante satisfecho	22 (33.3)
7. Muy satisfecho	19 (27.5)

El conocimiento y habilidades clínicas que obtuvo, atendiendo pacientes con COVID-19, lo hacen sentir...

69 respuestas

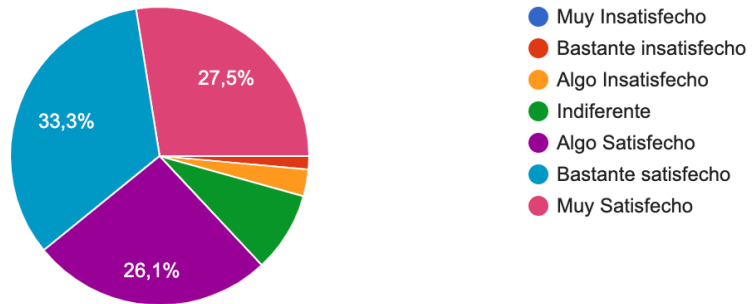


Figura 33. Evaluación de la satisfacción de la adquisición de conocimientos y habilidades clínicas.

DISCUSIÓN

En el sistema de Salud, en especial en la formación de médicos especialistas, conlleva una labor ardua no solo en el ámbito laboral, sino también en el psicológico. En los últimos años se ha dado a conocer lo complejo que es ser un médico residente en cualquier institución. Desde las insuficientes plazas, los salarios mal pagados, las horas extras, el abuso, las jerarquías, la infraestructura de los hospitales, entre otros que han llevado a la evaluación del personal de salud.

Actualmente se conoce que a nivel mundial el estudiar medicina conlleva un OR de 1.4 veces padecer el síndrome de Burnout comparado con otras carreras. Aunado a este riesgo, en febrero 2020 comenzó la pandemia por el virus SARS-CoV2, incrementando así las obligaciones de los médicos residentes para lograr cubrir la cantidad de pacientes que solicitaban el servicio. Es por ello que se decidió el evaluar la satisfacción laboral de los médicos residentes y durante el trabajo asistencial en COVID-19.

Se realizó una convocatoria a todos los médicos residentes de segundo y tercer año de la especialidad de anestesiología, de los 82 médicos residentes, el 85.4% de ellos respondió el cuestionario S20/23. El 59.4% de ellos fueron mujeres, con una media de edad de 28.6 ± 1.2 años, y el 82.6% sin enfermedades crónicas. En un estudio realizado en Croacia a médicos Residentes, en el cual evaluaron 728, siendo 8.5% de la unidad de anestesiología, y en su mayoría mujeres (73.6%), con una mediana de edad de 30 años, datos distintos a los nuestros.[22]

La satisfacción laboral fue evaluada mediante el cuestionario S20/23, el cual evalúa el grado de satisfacción a nivel de Supervisión, Ambiente físico, Condiciones laborales, Satisfacción intrínseca, Participación. En nuestro estudio el 92.9% de los médicos residentes encuestados refieren sentir algún grado de satisfacción por el trabajo en sí, siendo que el 42.9% de ellos refirieron “bastante satisfecho” y el 41.4% como “muy satisfecho”. Datos similares ocurrieron en el estudio de Vásquez y cols. en el cual, los médicos anesthesiólogos tienen mayores niveles de satisfacción, comparados con otros servicios como los cirujanos. [23]

En el estudio realizado por Seyed-Mojtaba y cols. en el cual evaluaron únicamente a médicos anestesiólogos en Irán, las preguntas con un mayor grado de satisfacción fue la “libertad para elegir su propio método de trabajo” seguida de “condiciones físicas en el trabajo”. En nuestro estudio las condiciones físicas del trabajo como lo son la higiene, la limpieza y salubridad del lugar de trabajo, más del 40% de los encuestados refirieron un mayor grado de insatisfacción, sin embargo, el sistema de salud y gobiernos, son totalmente diferentes lo cual podría ser la causa de este grado de insatisfacción. En el cual, Irán se encuentra en el puesto 3 a nivel mundial con respecto a la inversión en salud con respecto al presupuesto gubernamental.[18]

Por otro lado, las evaluaciones más bajas, se encontraron en “el reconocimiento que se les da por su trabajo” y “la remuneración o salario”. Siendo una media de 3.22, siendo esta media en la escala likert como “algo insatisfecho”. Nuestros datos arrojan que un 75% de los encuestados se encuentran con algún grado de satisfacción, siendo el porcentaje más alto un “bastante insatisfecho”, seguido de un 26.1% como “muy insatisfecho”.

Se conoce que la satisfacción laboral se encuentra asociada tanto a la calidad del servicio hacia e paciente, como a la salud psicológica del trabajador. La satisfacción de los pacientes es la combinación entre las expectativas del paciente con la percepción del servicio recibido. Es por ello que, en el Instituto Mexicano de Seguridad Social, se ha evaluado de manera rutinaria la calidad del servicio ofrecido a los pacientes. Castellanos y Olivares, evaluaron la satisfacción anestésica como indicador de la calidad de la atención médica en el paciente geriátrico. Encontraron que el 95% de los pacientes refiere la experiencia vivida con el servicio de anestesiología como Buena. [24]

Sin embargo, estos últimos años ha puesto en desbalance el grado de satisfacción y la carga laboral de los residentes de anestesiología. En especial en el Hospital sede de la presente tesis y de todo el país, con su invaluable labor asistencial durante la pandemia por el virus SARS-CoV2. Aunado al extenuante ritmo laboral y responsabilidad de su propio proceso de adquirir nuevos conocimientos y habilidades que les ayuden a cumplir con sus labores clínicas. El

grado de satisfacción laboral se ha exacerbado hasta encontrarse en valores elevados de insatisfacción. Los cuales se ven reflejados en la presente encuesta con mayores grados de insatisfacción en las oportunidades del residente de hacer cosas que le gusten. El salario, el lugar de trabajo siendo la higiene salubridad, ventilación. Las oportunidades de formación y las relaciones personales con los superiores.

La presente tesis tiene como fortalezas el evaluar la experiencia de los residentes anestesiólogos en el periodo de Pandemia, en el cual a pesar de las condiciones laborales y la insatisfacción que ya se encontró en el cuestionario S20/23, se muestra que el 52.1% se encontró insatisfecho en algún grado al atender pacientes COVID-19, y su complemento se encuentra con algún grado de satisfacción.

Dentro de los puntos con mayor insatisfacción al dar atención a los pacientes COVID-19 fue el poco reconocimiento demostrado hacia las actividades clínico asistenciales. Así como en el 78.3% de los residentes refirió no haber recibido ningún beneficio en la participación de la atención de dichos pacientes.

Algo de suma importancia fueron los elevados grados de insatisfacción con respecto a la proporción del equipo de protección personal, en el cual el 85.8% de los encuestados se encontraba con algún grado de insatisfacción. En la literatura, en el estudio de Barac y cols. en el cual el 50% de los residentes mencionó no haber recibido una EPP apropiado, teniéndolo que adaptar dicho equipo en el 93% de los residentes. Lo mismo ocurrió en todo el país y en el presente hospital. En el cual los médicos residentes tuvieron que adquirir EPP de manera personal sin contar con apoyo institucional. Sin embargo, en cuanto al apoyo recibido por el mismo equipo de trabajo, en la encuesta realizada en el Hospital de Especialidades de CMNSXXI con el grupo de estudio objetivo, se mostró un 59.4% con un grado de satisfacción, datos similares reportados por Barac, en el cual el 50.4% de los residentes refirieron un apoyo significativo del equipo de trabajo. [22,24]

Durante el trabajo realizado en la Pandemia se percibieron ciertos niveles de ansiedad, depresión e insatisfacción en los médicos residentes, esto asociado a la sobrecarga de trabajo,

privación del sueño, quejas de los pacientes, ambientes académicos poco estimulantes, la competitividad de los compañeros de trabajo e incertidumbre respecto al futuro como a sus mismas condiciones de trabajo, se dan a conocer en esta presente tesis como los grados de insatisfacción y percepción de poco reconocimiento hacia la labor realizada.

En distintas partes del mundo se ha evaluado el caso del impacto de la pandemia sobre la salud mental y física de los residentes, quienes han sido el pilar de la atención de los pacientes con COVID-19. Alshdaifath y cols. evaluaron el impacto que tuvo el COVID-19 en los médicos residentes del KAUH en el 2020, encontraron una ansiedad generalizada en todo el personal evaluado, sobre todo en el tener un adecuado EPP. Concluyendo que el estatus de salud mental de los médicos residentes es alarmante y requieren apoyo psicológico, recomendando emplear técnicas de educación para complementar la necesidad. [25]

Es claro que esta situación no solo se encuentra en un solo país, si no es un requerimiento a nivel mundial para los trabajadores de salud y en nuestro país es indispensable el apoyo psicológico a los médicos residentes, así como, implementar técnicas que disminuyan la carga de trabajo y mejorar la parte académica.

CONCLUSIONES

Es necesario prevenir la aparición de la insatisfacción en los médicos residentes del servicio de Anestesiología de nuestra unidad hospitalaria, pues realizar el trabajo con falta de interés puede repercutir directamente en el cuidado de los pacientes y en la propia salud de los mismos.

Considerando el grado de satisfacción laboral en las diversas áreas estudiadas en nuestro grupo de estudio, es recomendable la implementación de estrategias que refuercen la autoestima, respeto, confianza, identidad con la institución, autoconocimiento y reforzamiento del auto concepto de ellos mismos. La ayuda del personal de Psicología Laboral y del servicio de Psiquiatría dentro de nuestras instalaciones puede ser una buena opción de ayuda considerando que gran parte de la vida de un individuo (especialmente la de nuestros médicos especialistas en formación) se desarrolla dentro de una organización en la que se mezclan ideas, sentimientos, intereses y aspiraciones. Espacio donde utilizando diversas estrategias psicológicas como pueden ser de tipo cognitivo-conductual, programación neurolingüística, entre otras es posible desarrollar que los médicos residentes del servicio de Anestesiología de nuestro Hospital encuentren motivación en sus labores, lo que conducirá a desplegar mayor esfuerzo la realización de las mismas actividades y beneficiará de manera directa a los pacientes.

Así mismo se propone poner en marcha programas de intervención para incrementar la satisfacción laboral en los sistemas de salud con la finalidad de que todos los médicos afronten de manera eficaz el estrés, además evitar la indiferencia con la implementación regular de espacios grupales de diálogo que favorezcan el desarrollo del apoyo interpersonal. Cumpliendo así un rol preventivo, lo que nos permitirá anticiparnos a la posible aparición de trastornos psicológicos y de la misma manera se contribuiría a crear una atmósfera laboral que mejore continuamente.

ANEXOS

Anexo 1

Cronograma de actividades

FECHA	2021					2022		
	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR
Elaboración de protocolo de Investigación	✓	✓	✓	✓	✓			
Obtención de muestra							✓	
Análisis estadístico y discusión de resultados							✓	✓
Elaboración de trabajo final								✓
Difusión de resultados								✓

Anexo 2

Datos demográficos

Folio: _____ Nombre (solo iniciales): _____

Edad: _____ Sexo: _____ Edo civil: _____

N. hijos: _____ ¿Cuenta con alguna enfermedad crónica? _____

En caso afirmativo: ¿Cuál?: _____

Diabetes Mellitus: _____

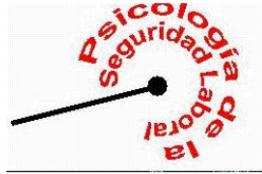
Hipertensión arterial: _____

Enfermedad Pulmonar: _____ ¿Cuál?: _____

Enfermedad Psiquiátrica: _____ ¿Cuál?: _____

Anexo 3

Instrumento S20/23



UNIVERSITAT DE VALÈNCIA
Unitat d'Investigació de Psicometria / Psychometrics Research Unit

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DE / LINE OF RESEARCH FOR

SAFETY PSYCHOLOGY
PSICOLOGIA DE LA SEURETAT
PSICOLOGÍA DE LA SEGURIDAD

<http://www.uv.es/seguridadlaboral> Prof. Josep L. Melià

***CUESTIONARIO DE
SATISFACCIÓN LABORAL S20/23
J.L. Melià y J.M. Peiró (1998)***



CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S20/23
J.L. Melià y J.M. Peiró (1998)

Habitualmente nuestro trabajo y los distintos aspectos del mismo, nos producen satisfacción o insatisfacción en algún grado. Califique de acuerdo con las siguientes alternativas el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen los distintos aspectos de su trabajo.

Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>	6. <input type="checkbox"/>	7. <input type="checkbox"/>

Tal vez algún aspecto de la lista que le proponemos *no corresponde exactamente* a las características de su puesto de trabajo. En ese caso, entiéndalo haciendo referencia a aquellas características de su trabajo más semejantes a la propuesta, y califique en consecuencia la satisfacción o insatisfacción que le produce.

En otros casos la característica que se le propone puede estar *ausente en su trabajo, aunque muy bien podría estar presente en un puesto de trabajo como el suyo*. Califique entonces el grado de satisfacción o insatisfacción que le produce su ausencia. Por ejemplo, si un aspecto que le propusiéramos fuera "residencias de verano", y en su empresa no le ofrecen tal cosa, califique entonces la satisfacción o insatisfacción que le produce no poder disponer de este servicio.

Un tercer caso se le puede presentar cuando la característica que le proponemos *no está presente, ni pueda estar presente en su trabajo*. Son características que no tienen relación alguna, ni pueden darse en su caso concreto. Entonces escoja la alternativa, "4 Indiferente". Tal caso podría darse por ejemplo, si le propusiéramos para calificar "remuneración por kilometraje": y su trabajo además de estar situado en su misma población, fuera completamente sedentario sin exigir jamás desplazamiento alguno.

En todos los demás casos posibles escoja siempre para cada pregunta una de las siete alternativas de respuesta y márkela con una cruz.

1	<i>Las satisfacciones que le produce su trabajo por si mismo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
2	<i>Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
3	<i>Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
4	<i>El salario que usted recibe.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
5	<i>Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>



6	<i>La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
7	<i>El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
8	<i>La iluminación de su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
9	<i>La ventilación de su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
10	<i>La temperatura de su local de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
11	<i>Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
12	<i>Las oportunidades de promoción que tiene.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
13	<i>Las relaciones personales con sus superiores.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
14	<i>La supervisión que ejercen sobre usted.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
15	<i>La proximidad y frecuencia con que es supervisado.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
16	<i>La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
17	<i>La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
18	<i>El apoyo que recibe de sus superiores.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
19	<i>La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
20	<i>Su participación en las decisiones de su departamento o sección.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
21	<i>Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
22	<i>El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□
23	<i>La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.□ 6.□ 7.□



DATOS DESCRIPTIVOS

- A.- ¿Cuál es su ocupación?. (Escribala y detalle, por favor, su rama profesional o especialidad. Escriba sólo aquella ocupación que desempeña en su actual puesto de trabajo). En caso de que sean varias, la que le ocupe más tiempo. _____
- B.- ¿Cuál es su categoría laboral? (P.e aprendiz, oficial 1º, Ayudante, etc.) _____
- 83.- Sexo: 1. Varón 2. Mujer
- 84.- Edad. (Escriba su edad en años). _____
- 85.- Señale aquellos estudios de mayor nivel que usted llevo a completar:
- 1) Ninguno
 - 2) Sabe leer y escribir
 - 3) Primarios (ESO, Certificado Escolaridad, Graduado)
 - 4) Formación Profesional Primer Grado
 - 5) Formación Profesional Segundo Grado
 - 6) Bachiller (ES, BUP, COU)
 - 7) Titulación Media (Esc. Técnicas, Prof. E.G.B., Graduados Sociales, A.T.S., etc.).
 - 8) Licenciados, Doctores, Masters universitarios
- 86.- Situación laboral:
- 1) Trabajo sin nómina o contrato legalizado.
 - 2) Eventual por terminación de tarea o realizando una sustitución,
 - 3) Contrato de seis meses o menos.
 - 4) Contrato hasta un año.
 - 5) Contrato hasta dos años
 - 6) Contrato hasta tres años
 - 7) Contrato hasta cinco años.
 - 8) Fijos.
87. ¿Qué tipo de horario tiene usted en su trabajo?:
- 1) Jornada partida fija.
 - 2) Jornada intensiva fija.
 - 3) Horario flexible y/o irregular.
 - 4) Jornada parcial
 - 5) Turnos fijos.
 - 6) Turnos rotativos
88. ¿Qué cantidad de horas le dedica cada semana a su trabajo?. _____
- 89.- Indíquenos en cuál de las siguientes categorías jerárquicas se sitúa usted, aproximadamente en su actual puesto de trabajo dentro de su empresa:
- 1) Empleado o trabajador
 - 2) Supervisor o capataz
 - 3) Mando intermedio
 - 4) Directivo
 - 5) Alta dirección o dirección general
- 90.- ¿Cuál es su antigüedad en la empresa? Años _____ y Meses _____ (91).

Muchas gracias por su colaboración.

Anexo 4

CUESTIONARIO DE LOS INVESTIGADORES

En el siguiente cuestionario se realizan diez preguntas relacionadas con el desempeño de sus labores atendiendo pacientes con COVID-19. En cada pregunta escoja una de las siete alternativas de respuesta que se le presentan y márquela con una cruz:

1	En cuanto a la satisfacción que encuentra realizando sus actividades atendiendo pacientes con COVID-19 usted se siente...	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho
		Muy Bastante	Algo	Algo Bastante Muy
		1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7
2	En cuanto al reconocimiento recibido en el cumplimiento de sus actividades clínico-asistenciales se siente...	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho
		Muy Bastante	Algo	Algo Bastante Muy
		1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7
3	En cuanto a los beneficios obtenidos por su participación atendiendo pacientes con COVID-19 usted se siente...	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho
		Muy Bastante	Algo	Algo Bastante Muy
		1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7
4	En cuanto al equipo de protección proporcionado a usted para el cumplimiento de sus actividades usted se siente...	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho
		Muy Bastante	Algo	Algo Bastante Muy
		1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7
5	En cuanto a la comodidad de su ambiente de trabajo usted se siente...	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho
		Muy Bastante	Algo	Algo Bastante Muy
		1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7
6	Respecto al equipo médico con el que cuenta para desarrollar sus actividades clínico asistenciales usted se siente...	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho
		Muy Bastante	Algo	Algo Bastante Muy
		1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7
7	En cuanto al apoyo proporcionado por todo su equipo de trabajo usted se siente...	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho
		Muy Bastante	Algo	Algo Bastante Muy
		1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7
8	En cuanto al tiempo y horarios asignados para el cumplimiento de sus actividades clínico asistenciales estos le hacen sentir...	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho
		Muy Bastante	Algo	Algo Bastante Muy
		1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7
9	En cuanto a los resultados de su trabajo usted se siente...	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho
		Muy Bastante	Algo	Algo Bastante Muy
		1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7
10	El conocimiento y habilidades clínicas que obtuvo, atendiendo pacientes con COVID-19, lo hacen sentir...	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho
		Muy Bastante	Algo	Algo Bastante Muy
		1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7

Anexo 5

CONSENTIMIENTO INFORMADO



**INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
UNIDAD DE EDUCACIÓN, INVESTIGACIÓN
Y POLITICAS DE SALUD
COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN EN SALUD**

**Carta de consentimiento informado para participación en protocolos
de investigación (adultos)**

Nombre del estudio:	<i>SATISFACCIÓN LABORAL EN MÉDICOS RESIDENTES DEL SERVICIO DE ANESTESIOLOGÍA DE UNA UNIDAD MÉDICA DE ALTA ESPECIALIDAD.</i>
Patrocinador externo (si aplica):	_____ No aplica
Lugar y fecha:	_____ <i>U.M.A.E. Hospital de Especialidades "Dr. Bernardo Sepúlveda Gutiérrez" del Centro Médico Nacional Siglo XXI;</i> Fecha: Enero 2022
Número de registro institucional:	_____
Justificación y objetivo del estudio:	_____ En años recientes se ha puesto en observación la satisfacción laboral, siendo esta de gran importancia y detección oportuna para poder prevenir un desorden en la salud mental del trabajador de la salud, así como una mala praxis y consecuencias no deseadas al paciente. El objetivo del siguiente estudio es evaluar el grado de satisfacción laboral durante la pandemia por COVID-19 en los médicos residentes del Servicio de Anestesiología del Hospital de Especialidades "Dr. Bernardo Sepúlveda Gutiérrez" de Centro Médico Nacional Siglo XXI.
Procedimientos:	_____ Se realizará el estudio en tres cuestionarios. Empezando por la parte de características demográficas de los individuos, con las variables más relevantes para el desenlace, siendo la edad, la talla, peso, estado civil, número de hijos, vivienda (solo / acompañado), foráneo o residente de la Ciudad de México.

El segundo cuestionario será el test de satisfacción laboral S20/23, el cual será realizado de manera anónima y se les entregará de manera física, teniendo una semana para poder resolverlo.

Por último, se agregarán preguntas acerca de la vivencia en la etapa de COVID-19

Posibles riesgos y molestias:

En base al Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de investigación para la Salud, se considera la siguiente investigación riesgo mínimo al no realizar ninguna intervención o modificación intencionada de las variables psicológicas de los participantes través de los cuestionarios aplicados, donde no se identifican ni tratan aspectos sensitivos de su conducta.

Posibles beneficios que recibirá al participar en el estudio:

La falta de un adecuado ambiente de trabajo, así como la insatisfacción laboral traen repercusiones negativas para el personal de salud, los cuales se pueden manifestar como agotamiento físico y mental, la falta de autoestima, desinterés hacia el trabajo, desmotivación, síndrome de Burnout, entre otros, que, como consecuencia, la actividad se realiza de manera cotidiana y sin cuidado especial al trabajo lo que podría influir en la salud del paciente. Por todo esto y evitar daños a la salud del personal y del mismo paciente aquellos residentes en los que se detecte algún grado de insatisfacción serán canalizados al servicio de Psiquiatría de nuestro hospital *Hospital de Especialidades "Dr. Bernardo Sepúlveda Gutiérrez"* del Centro Médico Nacional Siglo XXI, perteneciente al IMSS para poder atender de manera efectiva y oportuna a los mismos, siempre y cuando así lo desee el participante de este protocolo de investigación.

Información sobre resultados y alternativas de tratamiento:

El participante podrá tener acceso a los resultados de los cuestionarios al término de la contestación del mismo. Si llegará a requerir atención, se le dará seguimiento.

Participación o retiro:

Su participación en el siguiente protocolo de investigación es libre, opcional y usted puede retirarse del estudio en cualquier momento y sin ninguna repercusión cuando así lo desee.

Privacidad y confidencialidad:

Se respetará en todo momento la identidad y confidencialidad de sus datos, a los cuales solo podrán tener acceso los investigadores del mismo y no se proveerá a terceros para otro fin ajeno a los objetivos del mismo o uso inadecuado de los mismos.

Declaración de consentimiento:

Después de haber leído y habiéndose me explicado todas mis dudas acerca de este estudio:

No acepto participar en el estudio.

Si acepto participar en el estudio.

En caso de dudas o aclaraciones relacionadas con el estudio podrá dirigirse a:

Investigadora o Investigador ***Dra. María Guadalupe Escalona Hernández***
Responsable: *Médica no familiar Anestesióloga, Adscrita al Servicio de Anestesiología del Hospital de Especialidades “Dr. Bernardo Sepúlveda Gutiérrez” del Centro Médico Nacional Siglo XXI perteneciente al Instituto Mexicano del Seguro Social.
Teléfono: 5556276900, extensión 21607.
Correo electrónico: lupitamip@hotmail.com*

En caso de dudas o aclaraciones sobre sus derechos como participante podrá dirigirse a: Comité Local de Ética de Investigación en Salud del CNIC del IMSS: Avenida Cuauhtémoc 330 4° piso Bloque “B” de la Unidad de Congresos, Colonia Doctores. México, D.F., CP 06720. Teléfono (55) 56 27 69 00 extensión 21230, correo electrónico: comité.eticainv@imss.gob.mx

Nombre y firma del participante

Nombre y firma de quien obtiene el consentimiento

Testigo 1

Testigo 2

Nombre, dirección, relación y firma

Nombre, dirección, relación y firma

Este formato constituye una guía que deberá completarse de acuerdo con las características propias de cada protocolo de investigación, sin omitir información relevante del estudio.

Clave: 2810-009-013

Referencias bibliográficas

- [1] Organization WHG, Switz: World Health Organization. *Traitement de la douleur cancéreuse*. 1997.
- [2] Romani M, Ashkar K. Burnout among physicians. *Libyan J Med* 2014;9.
- [3] Shanafelt TD, Hasan O, Dyrbye LN, Sinsky C, Satele D, Sloan J, et al. Changes in burnout and satisfaction with work-life balance in physicians and the general US working population between 2011 and 2014. *Mayo Clin. Proc.*, vol. 90, Elsevier; 2015, p. 1600–13.
- [4] Shanafelt TD, Sinsky C, Dyrbye LN, Trockel M, West CP. Burnout among physicians compared with individuals with a professional or doctoral degree in a field outside of medicine. *Mayo Clin. Proc.*, vol. 94, Elsevier; 2019, p. 549–51.
- [5] Palmer Y, Gómez-Vera A, Cabrera-Pivaral C, Prince-Vélez R, Searcy R. Factores de riesgo organizacionales asociados al síndrome de Burnout en médicos anesestesiólogos. *Salud Ment* 2005;28:82–91.
- [6] Aranda Beltrán C, Pando Moreno M, Salazar Estrada JG, Torres López TM, Aldrete Rodríguez M, Pérez Reyes M. Síndrome de burnout en médicos familiares del Instituto Mexicano del Seguro Social, Guadalajara, México. *Rev Cuba Salud Pública* 2005;31:0.
- [7] Franco Bontempo X. Nivel de síndrome de agotamiento en médicos, enfermeras y paramédicos. *Rev Mex Pueric Ped* 1999:252–60.
- [8] Urquiza R. Satisfacción laboral, y calidad del servicio de salud. *Rev Médica La Paz* 2012;18:65–9.
- [9] Giovannone PM. *La gestión de la motivación organizacional con el enfoque de la teoría de Herzberg* 2012.
- [10] González B, Isabel C, Socorro A. TRABAJO DE GRADO LA MOTIVACIÓN EN EL NIVEL OBRERO-GERENCIAL DE LA FÁBRICA TROPICANA SEGÚN LA TEORÍA DE LAS EXPECTATIVAS (PORTER-LAWLER) n.d.
- [11] Aldag RJ, Brief AP. Examination of alternative models of job satisfaction. *Hum Relations* 1978;31:91–8.
- [12] Brayfield AH, Rothe HF. An index of job satisfaction. *J Appl Psychol* 1951;35:307.
- [13] Peeri NC, Shrestha N, Rahman MS, Zaki R, Tan Z, Bibi S, et al. The SARS, MERS

and novel coronavirus (COVID-19) epidemics, the newest and biggest global health threats: what lessons have we learned? *Int J Epidemiol* 2020.

- [14] Zhou P, Yang X Lou, Wang XG, Hu B, Zhang L, Zhang W, et al. A pneumonia outbreak associated with a new coronavirus of probable bat origin. *Nature* 2020;579:270–3. <https://doi.org/10.1038/s41586-020-2012-7>.
- [15] Chen Y, Gong X, Wang L, Guo J. Effects of hypertension, diabetes and coronary heart disease on COVID-19 diseases severity: a systematic review and meta-analysis. *MedRxiv* 2020.
- [16] Lai J, Ma S, Wang Y, Cai Z, Hu J, Wei N, et al. Factors associated with mental health outcomes among health care workers exposed to coronavirus disease 2019. *JAMA Netw Open* 2020;3:e203976–e203976.
- [17] Trumello C, Bramanti SM, Ballarotto G, Candelori C, Cerniglia L, Cimino S, et al. Psychological adjustment of healthcare workers in Italy during the COVID-19 pandemic: differences in stress, anxiety, depression, burnout, secondary trauma, and compassion satisfaction between frontline and non-frontline professionals. *Int J Environ Res Public Health* 2020;17:8358.
- [18] Shetti AN, Karigar SL, Mustilwar RG. Assessment of job satisfaction and quality of life among practicing Indian anesthesiologists. *Anesth Essays Res* 2018;12:302.
- [19] Faragher EB, Cass M, Cooper CL. The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *From Stress to Wellbeing Vol 1* 2013:254–71.
- [20] Li H, Zuo M, Gelb AW, Zhang B, Zhao X, Yao D, et al. Chinese anesthesiologists have high burnout and low job satisfaction: a cross-sectional survey. *Anesth Analg* 2018;126:1004–12.