

11202



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE MEDICINA
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
HOSPITAL DE ESPECIALIDADES
CENTRO MÉDICO NACIONAL "LA RAZA".**

**ACTITUD DEL ANESTESIOLOGO ANTE EL
AMBIENTE LABORAL EN EL HOSPITAL DE
ESPECIALIDADES CENTRO MÉDICO
NACIONAL "LA RAZA"**

**TESIS
PARA OBTENER EL TÍTULO DE :
ESPECIALISTA EN ANESTESIOLOGIA**

**PRESENTA:
DRA. JUANA GUADALUPE CORONA PÉREZ**

**ASESOR DE TESIS:
DRA. MARTHA CRUZ RODRÍGUEZ**



IMSS

MÉXICO, D.F.

2004



Universidad Nacional
Autónoma de México



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
HOSPITAL DE ESPECIALIDADES CENTRO MÉDICO NACIONAL LA RAZA

~~DR. JESUS ARENAS OSUNA~~

~~JEFE DE LA DIVISION DE EDUCACIÓN E INVESTIGACIÓN MÉDICA~~

J. Dosta
DR. JUAN JOSE DOSTA HERRERA

TITULAR DEL CURSO UNIVERSITARIO DE ESPECIALIZACIÓN EN
ANESTESIOLOGIA

J. Corona
SUBDIVISION DE ESPECIALIZACIÓN
DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO
FACULTAD DE MEDICINA
UNAM

DRA. JUANA GUADALUPE CORONA PÉREZ

ALUMNA DE TERCER AÑO DE LA ESPECIALIDAD DE
ANESTESIOLOGIA

2004-3501-0029

AGRADECIMIENTOS:

A mis padres por todo el apoyo, confianza y paciencia que me han brindado

A mis hermanos por el entusiasmo y cariño incondicional.

Al resto de los seres queridos que han formado parte de mi existencia y siempre creyeron en mí.

A DIOS.

INDICE

Resumen	1
Summary.....	2
Introducción	3
Material y métodos	5
Resultados	7
Discusión	9
Conclusiones	12
Bibliografía	13
Anexos	14
Tablas	23
Gráficas	30

RESUMEN

ACTITUD DEL ANESTESIOLOGO ANTE EL AMBIENTE LABORAL EN EL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES CENTRO MÉDICO NACIONAL "LA RAZA".

Objetivo. Determinar la actitud que tienen los anestesiólogos en el campo de trabajo, en el H.E.C.M.N. La Raza; mediante el cuestionario de actitudes de quirófano (ORMAQ).

Material y métodos. Se determinó la actitud de 22 anestesiólogos del H.E.C.M.N. La Raza, mediante el cuestionario ORMAQ, que es una versión personalizada para evaluar la actitud en quirófano y que está integrado por cuatro secciones determinando actitudes para liderazgo, cooperación, trabajo en equipo, estrés y fatiga, valores de trabajo, error humano, clima organizacional.

Resultados. El 68.5% fue el total de cuestionarios entregados, muestra que se tomó como representativa. Los resultados indican de manera global que los anestesiólogos consideran importante el trabajo en equipo. Existe negatividad hacia el liderazgo, ya que consideran pertenecen a un grupo. No se sienten obligados a mencionar la tensión personal, pero sí expresan que el error humano es inevitable.

Conclusiones. Generalmente se descubrió una actitud positiva sobre todo en aspectos interpersonales, con un alto porcentaje de calidad acerca del trabajo en equipo. Existe un buen ambiente laboral con el cual se sienten satisfechos.

Palabras clave. Actitud, trabajo en equipo, error

SUMMARY

ATTITUDE OF THE ANAESTHETICS BEFORE THE LABOR ATMOSPHERE IN THE HOSPITAL OF SPECIALTIES MEDICAL CENTER NATIONAL LA RAZA.

Objective. To determine the attitude that you/they have the anaesthetics in the work fields in the Hospital of Specialties Medical Center National La Raza by means of the Operating Room Management Attitude Questionnaire (ORMAQ).

Material and methods. You determines the attitude of 22 anaesthetics of the Hospital of Specialties Medical Center National La Raza by means of the questionnaire ORMAQ that is a version personalized to evaluate the attitude in operating room. Integrated of four sections determining leadership, communication, teamwork, stress and fatigue, work values, human error and organisational climate.

Results. 68.5% was the total of given questionnaires, it shows that I take as representative. The results indicate in global way that the anaesthetists considers important the work in team. Negative exists toward the leadership, since they consider to belong to a group, they are not forced to mencion the personal tension, but if they express that the human error in inevitable.

Conclusions. Was discovered a general positive attitude, mainly in interpersonal aspects, with a high percentage of quality about the work in team. A good labor atmosphere exists with wich they satisfied.

Key words. Attitude, teamwork, error.

INTRODUCCIÓN

El anesestesiólogo es el especialista perioperatorio encargado del cuidado médico del paciente a lo largo del proceso quirúrgico, hasta su recuperación.

El ejercicio de la anestesiología tiene una serie de peculiaridades que la hace diferente a otras especialidades como el estar trabajando de manera continua en ambientes cerrados, luces artificiales, sometido a ruido de monitores, sierras; además de las jornadas de trabajo que exige constante atención y concentración. (3-5)

Al ejercer la especialidad se pueden presentar fuentes potenciales de estrés tales como factores ambientales, organizacionales, individuales, ocasionando una respuesta fisiológica al estrés. (1-3)

Estos factores tienen varias consecuencias como cansancio físico y mental, fatiga, ausentismo, agotamiento, incomodidad, pobre desempeño laboral, fácil irritabilidad. (9-11)

Hay autores e investigadores que han medido las relaciones en los grupos de trabajo, determinando la satisfacción laboral y actitudes, esta última se refiere a las diferentes formas en que las personas responden a su ambiente. (5-7)

La medición de actitudes es un método simple que consiste en descubrir y medir, mediante un censo de opiniones; y que determina si el estado general en la organización laboral es positivo o negativo.

Helmreich y cols elaboraron el cuestionario de actitudes en quirófano (ORMAQ) el cual mide la actitud del personal utilizando puntos relevantes para entender el error, y es sensible para intervención educativa. (13)

MATERIAL Y MÉTODOS

Previa aprobación por el comité de ética local de investigación y ética del H.E.C.M.N. “La Raza” se incluirán a los anestesiólogos de base y sustitución que acepten participar y firmar la carta de consentimiento informado. Se les aplicará el cuestionario de actitudes en quirófano (ORMAQ) para determinar la actitud ante el ambiente laboral.

CUESTIONARIO

La versión del cuestionario ORMAQ utilizado en este estudio consiste en cuatro secciones:

- I) Sesenta reactivos de escala de actitud relacionadas con ocho temas: liderazgo, confianza, cooperación, estrés y fatiga, trabajo en equipo, valores de trabajo, error humano, clima organizacional. Indicando las respuestas, relacionando cada uno de los temas, con escala de 5 puntos consistiendo en *totalmente desacuerdo* (1); *parcialmente desacuerdo* (2); *neutral* (3); *parcialmente de acuerdo* (4); *completamente de acuerdo* (5).
- II) La segunda sección pregunta acerca de la percepción de la calidad del trabajo en equipo, la cooperación, comunicación y la experiencia en quirófano.
- III) La tercera sección contiene cinco declaraciones relacionadas con el manejo del error. Indicando con respuestas acerca de estar de acuerdo y no estar de acuerdo; además de dos preguntas abiertas acerca de errores comunes y estrategias para reducir los mismos.
- IV) La cuarta sección sugiere o incrementa la eficacia del equipo quirúrgico y mejora la satisfacción laboral.

El ORMAQ fue adaptado para usarse en el Reino Unido mediante un asesor que trabajo en Estados Unidos, trasladando los terminos americanos a su equivalente británico. Un primer cuestionario de 44 reactivos reunidos en 1999, adaptado el siguiente año con la asistencia de un equipo de la Universidad de Texas quienes fueron responsables de la evaluación.

Copias del cuestionario serán proporcionadas a los miembros del departamento de anestesiología, una vez completados seran devueltos para integración de la información. Con un análisis estadístico mediante porcentajes en el cual se determina si la actitud es positiva ó negativa de acuerdo al porcentaje de respuestas obtenidas y de su interpretación.

RESULTADOS

Un total de 28 cuestionarios (80%) fueron recibidos de las 35 copias distribuidas y de los cuales solo 24 (68.5%) fueron completados correctamente. El (11.4%) se recibieron incompletos.

Por tanto se tomo a 24 anestesiologos representando el 80 % del total como muestra para este estudio.

Determinando la relación de los modelos de contestación que se impusieron en cada reactivo, se realizo la combinación de respuestas para permitir el puntaje de estas.

Sección I. Actitudes para liderazgo, trabajo en equipo, valores de trabajo, estrés, error y organización.

En la **tabla 1** se muestra los porcentajes de respuesta de cada reactivo. Respuestas sobre totalmente desacuerdo, parcialmente desacuerdo fueron combinadas; así como totalmente de acuerdo y parcialmente de acuerdo.

Los reactivos fueron agrupados por categorías, el número original de cada reactivo esta indicado en orden de aparición en el cuestionario.

Estos resultados indican de manera global que los anestesiologos consideran importante el trabajo en equipo y valoran las repercusiones ó consecuencias que la misma organización provoca (productividad, satisfacción). La percepción de los encuestados es que existe un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales.

Existe una negativa hacia el sentimiento de liderazgo en el mismo grupo de trabajo, aceptan opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

Tambien es importante para ellos el trato con el resto del equipo quirúrgico no importando la inexperiencia que alguno de los miembros represente.

No se sienten obligados a mencionar la tensión personal; pero si expresan que el error humano es inevitable.

Sección II. Percepción de la calidad del trabajo en equipo.

De acuerdo a una escala de puntos para cada reactivo, se considero las siguientes respuestas: 1) muy baja; 2) baja; 3) adecuada; 4) elevada; 5) muy alta. Se realizo la combinación de respuestas muy baja y baja, así como de elevada y muy alta.

Como se observa en el **gráfico 1**, la calidad del trabajo en equipo es considerada adecuada con un porcentaje de 70.8%, sólo el 29.2 % considera que es de alta calidad. Ninguno creyó que fuera de baja calidad.

Sección III. Manejo de error.

Igualmente las respuestas fueron combinadas dentro de tres categorías: 1) de acuerdo, 2) neutral, 3) no estoy de acuerdo. Como se muestra en la **tabla 2** los anesthesiologos admitieron que ellos pueden ocasionar errores en quirófano, considerando importante que se pueden presentar consecuencias sobre los pacientes. La inexperiencia y falta de conocimiento de algunos miembros se pueden relacionar con la presencia de errores.

Consideran adecuado un sistema de reportes confidenciales de los errores médicos, para evitar la recurrencia y tener mayor seguridad.

En la **tabla 3** se nombran las respuestas a la pregunta ¿cuales son los tres errores más frecuentes que ocurren en su hospital, que haya observado ? Así como el número de menciones en orden decreciente.

En la **tabla 4** se nombran las respuestas a la pregunta ¿que estrategias considera que son más eficaces para el manejo de errores ? Se muestra el número de menciones en orden decreciente.

Sección IV. Sugestiona o incrementa la eficacia del equipo quirúrgico.

Las respuestas a las preguntas abiertas sobre mejorar la efectividad y satisfacción del trabajo en equipo en el quirófano se agruparon por categoría, mostradas en las **tablas 5 y 6**.

DISCUSIÓN

Aunque es la primera vez que se realiza un estudio en el que se relacionan diversos temas; el fin común es descubrir las actitudes en nuestro quirófano, por el personal de anestesiología.

Hay autores como S. Robbins que menciona los factores potenciales de estrés, relacionando temas como desarrollo, tecnología, relaciones interpersonales, ambiente organizacional, personalidad, entre otros; todos ellos actuando de manera simultánea, lo cual puede ejercer influencia en la actitud personal. (1-2-3)

El anestesiólogo frecuentemente se enfrenta a estos factores implicados en el desorden físico y otras dificultades psicológicas, de esta manera el resultado que se puede esperar es la relación con incidentes, a pesar de la experiencia, desorden emocional en relación a la satisfacción ó insatisfacción de la labor realizada, además de contribuir a padecer ansiedad, depresión e insomnio. (9-10-11-12)

Se discute más adelante los temas relacionados a este estudio: liderazgo, trabajo en equipo, conocimiento de limitaciones personales, valores de trabajo, seguridad y manejo de error, clima organizacional.

Liderazgo

Sobre los reactivos relacionados a estructura de liderazgo, la actitud de los anestesiólogos fue no jerárquica ó de negativa hacia el mismo; el 58% estuvieron de acuerdo a que existe un grupo de trabajo, no hay líderes que condenen la estructura laboral, ya impuesta por ellos. No quiere decir que los roles en quirófano sean obviados; de esto se deriva la moral organizacional que puede ser la posesión de un sentimiento por parte de cada miembro de ser aceptado y pertenecer a un grupo; mediante metas comunes y la convivencia de estas finalidades. (2-4-5-7)

Trabajo en equipo

En general, se reportó una actitud positiva en relación a la efectividad del trabajo en equipo con un 67% de acuerdo a la coordinación y resolución de conflictos. Cuando se cuestionó la calidad del trabajo en equipo, se reportó un adecuado índice de calidad; aunque esto significa que esto es con otros anestesiólogos, un bajo porcentaje considera a los cirujanos como parte de su equipo. En un estudio similar Sexton y cols encontraron que existe un buen equipo de trabajo entre cirujanos y anestesiólogos. (5-10)

La cooperatividad es multifactorial y tiene en común un sistema de aceptación social, empatía, integración; aunque con diferencias individuales se identifica con tener y querer aceptación de otras personas, cuando ya se ha logrado la aceptación a si mismo. (7)

Conocimiento de limitaciones personales

Cuando la actitud de los efectos de estrés y fatiga fueron examinados se evidencio que un 55% esta de acuerdo en que la tensión emocional no necesariamente debe intervenir en la labor diaria.

La tendencia a trabajar horas excesivas junto con sobreesfuerzo, el sentido de la responsabilidad, se convierte a menudo en característica permanente del carácter de los médicos.

El perfeccionismo obligatorio, les puede conllevar a sus familias la sensación de agravamiento. Pensando en lo anterior, generalmente el médico responde trabajando más arduamente. (8)

Aunque es necesario mencionar que existen necesidades como; dormir, tiempo libre, vida casera y emocional. El trabajo duro, las largas horas de trabajo, el esmero al cuidado del paciente, y el constante esfuerzo de seguir informado del conocimiento actual, caracteriza la vida de cada día. (6-7)

Valores de trabajo

Los anesthesiologos consideran en un 61% un respeto general hacia su propia especialidad. El resto lo hace con la misma , pero además con el resto de los miembros de otras especialidades. Consideran importante el reconocimiento de cada uno de los miembros del equipo quirúrgico.

Existe percepción de los miembros sobre la adecuada recompensa recibida por un trabajo bien hecho, no importando el desafío que este impone siempre y cuando el riesgo sea calculado a fin de lograr los objetivos propuestos. Esta recompensa sólo se trata del respeto consigo mismo.

Seguridad y manejo de error

La actitud hacia el error humano fue apreciada con un porcentaje de 58% de que no estamos excentos a pesar de la experiencia del personal. Pero cuando ocurre un error, la efectividad para detectarlo y manejarlo depende de la calidad de decisiones tomadas. Cuando no son detectados ó corregidos, el nivel de riesgos se incrementa. (6)

Se identificaron los tipos de errores que los anesthesiologos de este hospital consideraron más importante, con ello se puede determinar las posibles soluciones y estrategias para evitar la recurrencia. Estas engloban la información, capacitación, mayor supervisión médica, cooperación.

Consideran que no importa la magnitud del error, este se vera reflejado en la respuesta del paciente hacia él mismo, motivo por el cual debe ser evitado.

Clima organizacional

El 66% considera que los factores del sistema organizacional son buenos; las características del medio ambiente de trabajo son satisfactorias; el comportamiento obviamente deriva de una gran variedad de consecuencias en la organización como son: productividad, satisfacción y adaptación. Ocasionando una actitud positiva en el ambito laboral.

CONCLUSIONES

Este estudio representa el inicio por descubrir, mediante un censo de opiniones, la actitud de un grupo particular.

Preocupados principalmente por descubrir el estado general de la organización laboral de nuestro hospital. En general se demostró una actitud positiva del personal de anestesiología hacia los aspectos interpersonales en el trabajo. Preocupados por mantener un adecuado nivel de calidad de trabajo en equipo; imponiendo de manera incondicional su vulnerabilidad a los efectos de estrés y fatiga, motivo por el cual el espíritu de cooperación es importante.

La actitud de nuestros anestesiólogos puede considerarse como la disposición para actuar en el ambiente laboral, labrado por ellos mismos; obteniendo satisfacción, solidaridad de grupo, necesidad de metas, progresos observados de una meta.

Esta tendencia a actuar hacia estos factores se convierte en un valor positivo.

Las sugerencias reveladas, son útiles para planear modificaciones de la actual organización; aunque la dimensión de las respuestas propone que actualmente el enfoque de este ambiente es motivacional, productivo y que ejerce satisfacción laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- 1) Klemola, U. M; Norros, L. Analysis of the clinical behaviour of anaesthetists: recognition of uncertainty as a basis for practice. *Medical education*. 1997; 31(6):449-456.
- 2) Kluger, M. Et al, Personality testing and profiling for anaesthetic job recruitment: attitudes of anaesthetic specialists/consultants in New Zeland and Scotland. *Anaesthesia* 2002; 57(2):116-122.
- 3) Myles, P.S. Et al Anaesthetist' attitudes towards awareness and depth - of anaesthesia monitoring. *Anaesthesia* 1996; 51(1):11-16.
- 4) Dickson, Diana E. Stress. *Anaesthesia* 1996; 51(6):523-524.
- 5) Flin, R. Et al. Anaesthetist'attitudes to teamwork and safety. *Anaesthesia* 2003; 58:233-242.
- 6) Helmreich, R. L. Et al. Culture, error and crew resource management. University of texas at Austin, department of psychology; proyect 254, 2001.
- 7) Cloninger, C. Et al. A psychobiological model of temperament and character. *Archives of General Psychiatry* 1993; 50(12):975-990.
- 8) Fletcher, G. Et al. Anaesthetists' non - technical skills (ANTS): evaluation of a behavioural marker system. *British Journal of Anaesthesia* 2003; 90(5):580-588.
- 9) Pizzi, P. L. Et al. Crew resource management and its applications in medicine. Thomas Jefferson University School of Medicine and office of health policy.
- 10) Sexton, J. B. Et al. Error, stress and teamwork in medicine and aviation: cross sectional surveys. *British Medical Journal* 2000; 320(18):745-749.

ANEXOS

ANEXO 1

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPACIÓN EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN CLÍNICA

México D. F. a _____ 2003

Por medio de la presente se me ha invitado y acepto participar voluntariamente en el proyecto de investigación titulado: ACTITUD DEL ANESTESIOLOGO ANTE EL AMBITO LABORAL EN EL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES CENTRO MÉDICO NACIONAL "LA RAZA". Registrado ante el comité local de investigación y ética con el número provisional: 030890; cuyo investigador responsable es el doctor Juan José Dosta Herrera. El objetivo de esta investigación es determinar la actitud que tienen los anestesiólogos en su campo de trabajo, así como los acontecimientos que provoquen un cambio en la misma y de esta manera identificar los factores externos que puedan influir a la determinación de esta. Se me ha comentado que mi participación en el estudio sera contestando el cuestionario ORMAQ (Operating Room Management Attitude Questionnaire) el cual consta de cuatro secciones y en los que se valora el liderazgo, la confianza, cooperación, estrés y fatiga, trabajo en equipo, valores de trabajo, error, clima organizacional; además constituye la percepción de la calidad de trabajo e incrementa la satisfacción laboral. Los beneficios que se obtendran de los resultados que se obtengan del mismo sera descubrir la actitud de cada anestesiologo en su ambiente de trabajo y cuales son los factores que influyen para la disposición de esta, así como la posibilidad de expresar sus opiniones acerca de la organización laboral y sea de utilidad para modificaciones posteriores. Entiendo que tengo el derecho de retirarme del estudio en cualquier momento que considere conveniente. Tambien se han comprometido a proporcionarme la información actualizada que se obtenga durante el estudio, aunque esta pudiera hacerme cambiar de parecer respecto a mi permanencia en el mismo.

Paciente Nombre y firma

Investigador principal

Testigo

Testigo

ANEXO 2

Versión personalizada del cuestionario de actitudes en quirófano (ORMAQ)

SECCION 1

El siguiente cuestionario consta de sesenta reactivos en los cuales se evalúan ocho temas entre los cuales se mencionan: liderazgo, confianza, cooperación, estrés y fatiga, trabajo en equipo, valores de trabajo, error de acuerdo a procedimiento y clima organizacional. Para el cual se requiere que usted seleccione una de las tres respuestas considerando a su criterio la más adecuada. Con los siguientes términos:

(1) *completamente desacuerdo*; (2) *parcialmente desacuerdo*; (3) *neutral*; (4) *parcialmente de acuerdo*; (5) *completamente de acuerdo*. Marque con una X.

1. El anestesiólogo encargado de quirófano debe estar disponible hasta para tomar decisiones en caso que alguna emergencia amenace la vida del paciente.
(1) (2) (3) (4) (5)
2. El departamento provee adecuada y oportunamente información acerca de los eventos en el hospital, los cuales podrían afectar mi trabajo
(1) (2) (3) (4) (5)
3. Usted que tiene más experiencia, estimula con preguntas a los residentes.
(1) (2) (3) (4) (5)
4. Incluso cuando estoy cansado, realizo eficazmente mi trabajo durante las fases críticas de los procedimientos.
(1) (2) (3) (4) (5)
5. Debemos estar concientes de los problemas personales de otros miembros de nuestro servicio.
(1) (2) (3) (4) (5)
6. Las personas con mayor tiempo trabajando merecen beneficios extra y privilegios.
(1) (2) (3) (4) (5)
7. Hago mejor mi trabajo cuando me encuentro solo.
(1) (2) (3) (4) (5)
8. Me permito hacerles saber a otros compañeros cuando mi trabajo está a punto de volverse excesivo.
(1) (2) (3) (4) (5)
9. Me molesto cuando no respetan mi capacidad profesional.
(1) (2) (3) (4) (5)
10. Considera que los doctores que animan las sugerencias de otros miembros de quirófano, son líderes débiles.
(1) (2) (3) (4) (5)

11. Mis decisiones son buenas al estar en una emergencia, así como en situaciones rutinarias.
(1) (2) (3) (4) (5)
12. La discusión de procedimientos y decisiones, después de una sesión, forma parte del desarrollo y coordinación del equipo de anestesia.
(1) (2) (3) (4) (5)
13. Los residentes deben comenzar los planes acerca de los procedimientos y acciones, así como de la seguridad para realizarlos.
(1) (2) (3) (4) (5)
14. Los residentes no deben cuestionar las decisiones hechas por el médico de base.
(1) (2) (3) (4) (5)
15. Intento ser una persona con la que otros disfruten trabajar.
(1) (2) (3) (4) (5)
16. Mis superiores y compañeros me animan para informar sobre cualquier eventualidad que yo pueda observar durante mi labor.
(1) (2) (3) (4) (5)
17. Las únicas personas que pueden ordenarme son miembros de mi propia especialidad.
(1) (2) (3) (4) (5)
18. Es bueno estar de acuerdo con los miembros del equipo quirúrgico, para expresar opiniones diferentes.
(1) (2) (3) (4) (5)
19. Una pre-sesión breve para informar lo que acontece en quirófano es importante para un buen desempeño laboral.
(1) (2) (3) (4) (5)
20. Es importante que mi competencia sea reconocida por otros.
(1) (2) (3) (4) (5)
21. Soy más propenso a cometer errores en situaciones tensas y hostiles.
(1) (2) (3) (4) (5)
22. La responsabilidad de anestesiólogo incluye coordinación con otros miembros del equipo quirúrgico.
(1) (2) (3) (4) (5)
23. Aprecio los cumplidos acerca de mi trabajo.
(1) (2) (3) (4) (5)
24. Trabajar en este hospital es como ser parte de una gran familia.
(1) (2) (3) (4) (5)
25. Los compañeros comparten las responsabilidades de las actividades en quirófano cuando hay mucha carga de trabajo
(1) (2) (3) (4) (5)
26. Con tal de que se realice el trabajo, no importa que digan sobre mi.
27. El resultado de una cirugía exitosa es principalmente de la habilidad del anestesiólogo.
(1) (2) (3) (4) (5)
28. Una buena reputación en quirófano es muy importante para mi.
(1) (2) (3) (4) (5)

29. Los errores son señales de incompetencia.
(1) (2) (3) (4) (5)
30. El jefe de servicio escucha al personal y cuida lo que nos interesa, o afecta.
(1) (2) (3) (4) (5)
31. Me gusta trabajar como parte de un equipo.
(1) (2) (3) (4) (5)
32. Si se percibe algún problema en relación con el manejo de un paciente, se habla acerca de quien puede ser afectado.
(1) (2) (3) (4) (5)
33. Me avergüenzo cuando he cometido algún error en presencia de mis compañeros.
(1) (2) (3) (4) (5)
34. En situaciones críticas puedo confiar en mis superiores para preguntar que hacer.
(1) (2) (3) (4) (5)
35. Valoro la buena voluntad de mis compañeros, y cuido que otros me vean como amistoso y cooperativo.
(1) (2) (3) (4) (5)
36. Me siento incomodo hablando con miembros de otras disciplinas acerca de que se necesita hacer en algunas acciones para el manejo de los pacientes.
(1) (2) (3) (4) (5)
37. Los procedimientos y políticas son estrictamente acatadas en nuestro quirófano.
(1) (2) (3) (4) (5)
38. Los miembros de equipo quirúrgico no cuestionan las decisiones o acciones del médico de base a excepción de cuando se amenace la seguridad del paciente.
(1) (2) (3) (4) (5)
39. Soy menos eficaz cuando me encuentro estresado o cansado.
(1) (2) (3) (4) (5)
40. Es un insulto esperar por otros miembros del equipo quirúrgico al iniciar un procedimiento.
(1) (2) (3) (4) (5)
41. los errores o equivocaciones son manejados adecuadamente en este hospital.
(1) (2) (3) (4) (5)
42. Los residentes siempre deben tener horarios de descanso y convivencia.
(1) (2) (3) (4) (5)
43. Mi labor no se afecta adversamente trabajando con algún compañero inexperto o menos capaz.
(1) (2) (3) (4) (5)
44. Para resolver conflictos, se debe discutir las diferencias.
(1) (2) (3) (4) (5)
45. Se debe monitorear a los miembros de la especialidad para detectar signos de cansancio y / o tensión.
(1) (2) (3) (4) (5)

46. Me irrito al saber que tengo que trabajar con compañeros inexpertos.
(1) (2) (3) (4) (5)
47. Estoy orgulloso de trabajar en este hospital.
(1) (2) (3) (4) (5)
48. Mis compañeros y yo somos calificados por nosotros mismos, lo que ocasiona competencia laboral.
(1) (2) (3) (4) (5)
49. Una persona con entrega en el trabajo puede dejar atrás sus problemas personales.
(1) (2) (3) (4) (5)
50. Existen algunas circunstancias en las que el residente deba asumir el mando en quirófano para el manejo de un paciente.
(1) (2) (3) (4) (5)
51. Me debo sentir obligado a mencionar la tensión psicológica y problemas físicos a otro compañero antes o durante el cambio de algún procedimiento.
(1) (2) (3) (4) (5)
52. En quirófano consigo el respeto que una persona de mi profesión merece.
(1) (2) (3) (4) (5)
53. El error humano es inevitable
(1) (2) (3) (4) (5)
54. El concepto de equipo quirúrgico no se emplea en este hospital.
(1) (2) (3) (4) (5)
55. Mis problemas personales pueden afectar mi desempeño en quirófano.
(1) (2) (3) (4) (5)
56. Me esmero en conocer las personalidades afectivas de mis compañeros.
(1) (2) (3) (4) (5)
57. Me gusta mi trabajo.
(1) (2) (3) (4) (5)
58. poseo el entrenamiento adecuado para cumplir satisfactoriamente mi trabajo.
(1) (2) (3) (4) (5)
59. Algunos compañeros quebrantan frecuentemente las reglas impuestas para nuestra sala de operaciones.(protocolo de tratamiento clínico, área blanca, gris)
(1) (2) (3) (4) (5)
60. Siempre pregunto acerca de algún procedimiento en caso de desconocer el mismo.
(1) (2) (3) (4) (5)
-

SECCION 2

En esta sección se evalúa la percepción de la calidad, cooperación y comunicación con el equipo quirúrgico, desde el punto de vista del anestesiólogo, señalando según su criterio la mas pertinente en nuestro hospital.

- 1) Muy baja
- 2) Mínima
- 3) Adecuada
- 4) Elevada
- 5) Muy alta

SECCION 3

Esta sección contiene cinco declaraciones acerca del manejo del error, indique la respuesta que usted considere adecuada para cada una de ellas. Continuando con dos preguntas abiertas relacionadas a este tema.

- 1) Raramente presencio un error cuando uno o mas miembros del equipo quirúrgico carece de conocimientos para realizar las acciones necesarias.
 - 1) Estoy de acuerdo
 - 2) Indiferente
 - 3) No estoy de acuerdo
- 2) Los errores cometidos durante el manejo de los pacientes no son importantes, ya que los pacientes mejora
 - 1) Estoy de acuerdo
 - 2) Indiferente
 - 3) No estoy de acuerdo
- 3) He ocasionado errores en quirófano.
 - 1) Estoy de acuerdo
 - 2) Indiferente
 - 3) No estoy de acuerdo
- 4) Los errores medicos son discutidos para prevenir la recurrencia.
 - 1) Estoy de acuerdo
 - 2) Indiferente
 - 3) No estoy de acuerdo
- 5) Un sistema de reportes confidenciales de los errores medicos documentados es importante por seguridad.
 - 1) Estoy de acuerdo
 - 2) Indiferente
 - 3) No estoy de acuerdo

a) ¿ Cuales son los tres errores mas frecuentes que ocurren en su hospital (quirófano) que haya observado?

a. ¿ Que estrategias considera que son mas eficaces para el manejo de errores?

SECCION 4

En esta sección se otorgan sugerencias para incrementar la eficacia del equipo quirúrgico; seleccione el número de sugerencias que considere pertinentes.

- a. Adecuada remuneración / premios _____
- b. Trabajo en equipo..... _____
- c. Mejor lista de manejos (horarios, inicio / tiempo de termino, cambios) _____

- d. Mejora de trabajo / ambiente físico _____
- e. Ser evaluado..... _____
- f. Mejor retroalimentación en el desempeño / retroalimentación positiva _____

- g. Mejor / adecuados niveles de equipo _____
- h. Mejor reconocimiento _____
- i. Mejorar la comunicación / buena comunicación _____
- j. Respeto para cada uno en el equipo _____
- k. Adecuado – entrenamiento mejorado _____
- l. Mejor tiempo de manejo _____
- m. Relaciones interpersonales buenas / destreza _____
- n. Jefes más entendibles, que hagan contacto _____
- o. Entrevistas o encuentros regulares (no censura) _____

Sugerencias para poder incrementar la satisfacción laboral en el quirófano.

- 1) Incrementar y mejorar la comunicación _____
- 2) Adecuar / adiestramiento apropiado _____
- 3) Incrementar el número de miembros / nivel _____
- 4) Trabajo en equipo (estimular, importancia de reconocimiento, compartir metas). _____
- 5) Mantener personal en el quirófano / equipo _____
- 6) Buen / evidente liderazgo _____
- 7) Apreciación / roles entendidos / problemas de otros _____
- 8) Mejor lista de manejo (protocolos, sobre control) _____
- 9) Mejor manejo de quirófano. _____

TABLAS

Tabla 1 Actitudes para liderazgo, confianza, estres, trabajo en equipo, valores de trabajo, error y clima organizacional. (% respuestas),

Reactivos	Desacuerdo	Neutral	De acuerdo
Liderazgo			
3. Usted que tiene más experiencia, estimula con preguntas a los residentes.	0	6	18
10. Considera que los doctores que animan las sugerencias de otros miembros de quirófano, son lideres debiles.	8	8	8
27. El resultado de una cirugía exitosa es principalmente de la habilidad de anestesiologo.	10	6	8
42. Los residentes siempre deben tener horarios de descanso y convivencia.	0	2	22
50. Existen algunas circunstancias en las que el residente deba asumir el mando en quirófano para el manejo de un paciente.	8	2	14
Confianza			
1. El anestesiologo encargado de quirófano debe estar disponible hasta para tomar desiciones en caso que alguna emergencia amenace la vida del paciente	2	2	20
14. Los residentes no deben cuestionar las decisiones hechas por el médico de base.	18	2	4
32. Si se percibe algún problema en relación con el manejo de un paciente, se habla acerca de quien puede ser afectado.	6	4	14
34. En situaciones críticas puedo confiar en mis superiores para preguntar que hacer.	4	2	18
36. Me siento incomodo hablando con miembros de otras disciplinas acerca de que se necesita hacer en algunas acciones para el manejo de los pacientes.	20	2	2
38. Los miembros del equipo quirúrgico no cuestionan las decisiones ó acciones del médico de base a excepción de cuando se amenace la seguridad del paciente.	6	4	14
60. Siempre pregunto acerca de algún procedimiento en caso de desconocer el mismo.	0	0	24
Cooperación			
12. La discusión de procedimientos y decisiones después de una sesión, forma parte del desarrollo y coordinación del equipo de anestesia.	2	0	22
13. Los residentes deben comenzar los planes acerca de los procedimientos y acciones, así como de la seguridad para realizarlos.	0	0	24
16. Mis superiores y compañeros me animan para informar sobre cualquier eventualidad que yo pueda observar durante mi labor.	12	4	8
19. Una pre-sesión breve para informar lo que acontece en quirófano es importante para un buen desempeño laboral.	2	0	22

Estrés y fatiga

4. Incluso cuando estoy cansado, realizo eficazmente mi trabajo durante las fases críticas de los procedimientos.	0	0	24
5. Debemos estar concientes de los problemas personales de otros miembros de nuestro servicio.	8	0	16
8. Me permito hacerles saber a otros compañeros cuando mi trabajo esta a punto de volverse excesivo.	12	4	8
11. Mis decisiones son buenas al estar en una emergencia, así como en situaciones rutinarias.	2	0	22
21. Soy más propenso a cometer errores en situaciones tensas y hostiles.	18	0	6
39. Soy menos eficaz cuando me encuentro estresado ó cansado.	12	2	10
43. Mi labor no se afecta adversamente trabajando con algún compañero inexperto ó menos eficaz.	2	0	22
45. Se debe monitorear a los miembros de la especialidad para detectar signos de cansancio y/o tensión.	2	2	20
46. Me irrito al saber que tengo que trabajar con compañeros inexpertos.	20	4	0
49. Una persona con entrega en el trabajo puede dejar atrás sus problemas personales.	4	0	20
51. Me debo sentir obligado a mencionar la tensión psicológica y problemas físicos a otro compañero antes o durante el cambio de algún procedimiento.	8	12	4
55. Mis problemas personales pueden afectar mi desempeño en quirófano.	14	0	10

Trabajo en equipo

17. Las unicas personas que pueden ordenarme son miembros de mi propia especialidad.	8	4	12
18. Es bueno estar de acuerdo con los miembros del equipo quirúrgico para expresar opiniones diferentes.	2	0	22
22. La responsabilidad del anestesiólogo incluye coordinación con otros miembros del equipo quirúrgico.	0	0	24
25. Los compañeros comparten las responsabilidades de las actividades en quirófano cuando hay mucha carga de trabajo.	12	0	12
31. Me gusta trabajar como parte de un equipo.	0	0	24
44. Para resolver conflictos, se debe discutir las diferencias.	0	2	22
48. Mis compañeros y yo somos calificados por nosotros mismos, lo que ocasiona competencia laboral.	8	4	12
54. El concepto de equipo quirúrgico no se emplea en este hospital.	10	6	8
56. Me esmero en conocer las personalidades afectivas de mis compañeros.	6	8	10

Valores de trabajo

6. Las personas con mayor tiempo trabajando merecen beneficios extra y privilegios.	12	4	8
7. Hago mejor mi trabajo cuando me encuentro solo.	2	8	14
9. Me molesto cuando no respetan mi capacidad profesional.	8	4	12
15. Intento ser una persona con las que otros disfruten trabajar.	2	0	22
20. Es importante que mi competencia sea reconocida por otros.	8	8	8
23. Aprecio los cumplidos acerca de mi trabajo.	2	4	18
26. Con tal de que se realice el trabajo, no importa que digan sobre mi.	24	0	0
28. Una buena reputación en quirófano es muy importante para mi.	0	0	24
35. Valoro la buena voluntad de mis compañeros, y cuido que otros me vean como amistoso y cooperativo.	4	4	16
40. Es un insulto esperar por otros miembros del equipo quirúrgico al iniciar un procedimiento.	2	2	18
52. En quirófano consigo el respeto que una persona de mi profesión merece.	0	0	24

Error

29. Los errores son señales de incompetencia.	18	0	6
33. Me avergüenzo cuando he cometido algún error en presencia de mis compañeros.	4	6	12
37. Los procedimientos y políticas son estrictamente acatadas en nuestro quirófano.	10	6	8
41. Los errores o equivocaciones son manejados adecuadamente en este hospital.	10	4	10
53. El error humano es inevitable	10	0	14
59. Algunos compañeros quebrantan frecuentemente las reglas impuestas para nuestra sala de operaciones.	0	4	20

Clima organizacional

2. El departamento provee adecuadamente y oportunamente información acerca de los eventos en el hospital.	14	8	2
24. Trabajar en este hospital es como ser parte de una gran familia.	0	2	22
30. El jefe de servicio escucha al personal y cuida lo que nos interesa ó afecta.	18	2	4
47. Estoy orgulloso de trabajar en este hospital.	0	0	24
57. Me gusta mi trabajo.	0	0	24
58. Poseo el entrenamiento adecuado para cumplir satisfactoriamente mi trabajo.	2	2	20

Tabla 2. Manejo de error. (% respuestas)

Reactivos	Desacuerdo	Neutral	De acuerdo
1. Raramente presencia un error cuando uno ó mas miembros del equipo quirúrgico carece de conocimientos para realizar las acciones necesarias.	6	4	14
2. Los errores cometidos durante el manejo de los pacientes no son importantes, ya que los pacientes mejoran.	21	3	0
3. He ocasionado errores en quirofono	3	1	20
4. Los errores médicos son discutidos para prevenir la recurrencia.	2	2	20
5. Un sistema de reportes confidenciales de los errores médicos documentados, es importante por seguridad.	0	2	22

Tabla 3. Errores más comunes.

Errores citados	Número de menciones
Inexperiencia	6
No actualización	5
Confianza excesiva	5
Mala preparación de los pacientes	3
No actualización	2
Falta de equipo	2
Experiencia del cirujano	1

Tabla 4. Estrategias para reducir el error.

Estrategias citadas para reducir el error	Número de menciones
Capacitación	5
Cooperación	5
Actualización	4
Incrementar habilidad	3
Más información	3
Tener supervisión médica	2
Rutina de control de errores	1
Dedicación y tiempo a nuestra labor	1

Tabla 5. Sugerencias para incrementar la eficacia del equipo quirúrgico.

Sugerencias	Número de menciones
Mejor / adecuados niveles de trabajo	24
Respeto para cada uno del equipo	22
Trabajo en equipo	20
Mejor lista de manejos (horarios, inicio, termino)	20
Mejor retroalimentación (positiva)	20
Mejor reconocimiento	20
Jefes más entendibles, que hagan contacto	18
Adecuada remuneración / premios	12
Mejora de trabajo / ambiente físico	12
Ser evaluado	12
Adecuado entrenamiento	12
Buenas relaciones interpersonales	12
Entrevistas y encuentros regulares (no censura)	10
Mejor tiempo de manejo	8
Mejorar la comunicación	7

Tabla 6. Sugerencias para poder incrementar la satisfacción laboral en el quirófano.

Sugerencias	Número de menciones
Incrementar y mejorar la comunicación	20
Adecuar / adiestramiento apropiado	16
Incrementar el número de miembros	4
Trabajo en equipo	16
Mantener personal en el quirófano	10
Buen / evidente liderazgo	22
Apreciación / roles	10
Realizar protocolos sobre control	14
Mejor manejo de quirófano	6

GRÁFICAS

Gráfico 1. Evaluación de la percepción de la calidad de trabajo en equipo

