

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE MEDICINA
DIVISIÓN DE POSGRADO

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
UNIDAD MÉDICA DE ALTA ESPECIALIDAD
HOSPITAL DE ESPECIALIDADES
“DR. ANTONIO FRAGA MOURET”
CENTRO MÉDICO NACIONAL LA RAZA

GRADO DE SATISFACCION LABORAL EN MEDICO RESIDENTE DE
ANESTESIOLOGÍA ADSCRITO AL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES
CENTRO MEDICO NACIONAL LA RAZA.

TESIS
PARA OBTENER EL GRADO DE
ANESTESIÓLOGO

PRESENTA:

DRA. ELIZABETH RUBIO SUAREZ

ASESORES:

DR. JUAN JOSÉ DOSTA HERRERA
DRA. MARTHA EULALIA CRUZ RODRIGUEZ

MÉXICO, DF FEBRERO 2011.



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.

DR. JESÚS ARENAS OSUNA
JEFE DE LA DIVISIÓN DE EDUCACIÓN EN SALUD
HOSPITAL DE ESPECIALIDADES

DR. JUAN JOSÉ DOSTA HERRERA
PROFESOR TITULAR DEL CURSO UNIVERSITARIO DE
ESPECIALIZACIÓN EN ANESTESIOLOGÍA

DRA. RUBIO SUAREZ ELIZABETH
RESIDENTE DE TERCER AÑO DE ANESTESIOLOGÍA

NO. DE PROTOCOLO: R-2010 3501-112

ÍNDICE

I. RESUMEN.....	4
II. ABSTRACT.....	5
III. INTRODUCCIÓN.....	6
IV. MATERIAL Y MÉTODOS.....	12
V. RESULTADOS.....	13
VI. DISCUSIÓN.....	27
VII. CONCLUSIÓN.....	29
VIII. BIBLIOGRAFÍA.....	31
IX. ANEXOS.....	34

RESUMEN

Objetivo: Describir el grado de satisfacción laboral del médico residente de anestesiología del Hospital de Especialidades Centro Médico Nacional la Raza.

Material y métodos: 58 médicos residentes respondieron la encuesta de Satisfacción laboral S10/12 en el aula del hospital de Especialidades Centro Médico Nacional la Raza. Se realizó un estudio : observacional, descriptivo y transversal. Los resultados se expresaron en medidas de tendencia central: frecuencias y porcentajes promedios y medianas en gráficos de barras,

Resultados: Se encontró que el sexo masculino es 32.8%, sexo femenino 67.8 %, promedio en la población total. La edad promedio global 25 ± 6.0 , estado civil promedio global: soltero 95.5 % casado 4.5%. El 71.2 % de los médicos residentes encuestados no tiene dependientes económicos, el 28.8% tiene dependientes económicos. El 57.06 % se encuentra satisfecho, el 10.75 indiferente y el 32.25 % insatisfecho. De estos las mujeres presentan más satisfacción laboral que los hombres.

Conclusiones: El grado de satisfacción laboral que tiene los médicos residentes de anestesiología del Hospital de Especialidades Centro Médico la Raza es del 57.06 % que se considera como un buen nivel de satisfacción como indicador de calidad labora. Considerando que los médicos residentes de anestesiología del Hospital de Especialidades Centro Médico Nacional la Raza se encuentran algo y bastante satisfechos, es recomendable la implementación de estrategias que refuercen la formación de valores intrínsecos, como es la autoestima, respeto, confianza, identidad con la institución, autoconocimiento y reforzamiento del autoconcepto.

Palabras clave: Satisfacción laboral, médicos residentes de anestesiología.

ABSTRACT

Objective: To describe the degree of job satisfaction among medical resident in anesthesiology at the Hospital de Especialidades Centro Medico Nacional La Raza.

Material and methods: 58 resident physicians responded to the survey Job satisfaction in the classroom S10/12 Specialty Hospital National Medical Center. A study was conducted: observational, descriptive and transversal. The results are expressed in measures of central tendency, frequencies and percentages and medium averages in bar charts,

Results: It was found that the male is 32.8%, female 67.8%, average in the total population. The overall mean age 25 ± 6.0 , average global status: single 4.5% 95.5% married. 71.2% of resident physicians surveyed do not have dependents, 28.8% have financial dependents. The 57.06% is satisfied, indifferent 10.75 and 32.25% dissatisfied. Of these women have more job satisfaction than men.

Conclusions: The degree of job satisfaction that has the anesthesiology resident physicians Specialty Hospital La Raza Medical Center is 57.06% which is considered as a good level of satisfaction as an indicator of quality works. Whereas the anesthesiology resident physicians Specialty Hospital La Raza National Medical Center and found something quite satisfied, we recommend the implementation of strategies to encourage training of core values such as self-esteem, respect, trust, identity with the institution , self-awareness and strengthening the self.

Keywords: Satisfacción laboral, médicos residentes de anestesiología.

INTRODUCCIÓN

La especialidad de la anestesia ha cambiado en la última década y el desarrollo del profesionalista de la anestesia se ha incrementado por diversos factores, actualmente se desconoce su rol por parte del público en general y de otros médicos especialistas, ellos no son reconocidos por sus logros, habilidades y experiencias acumuladas en diversos campos de la medicina, a pesar de ser un experto en el manejo de líquidos endovenosos, en el control del dolor, en las emergencias y en el manejo de la vía aérea: la falta de reconocimiento no está claro y esto podría influir en el descontento para la realización de sus tareas.

La excesiva carga de trabajo, y algunas veces la carencia de insumos, relacionados con sus tareas, la falta de medicamentos y de equipo adecuado para trabajar, así como la responsabilidad inherente a su especialidad, lo hacen vulnerable a desarrollar respuestas emotivas de satisfacción e insatisfacción a nivel laboral, la cual además influye en el servicio que presta a sus pacientes.

La práctica moderna de la anestesia está caracterizada por una innovación constante, el uso de tecnología moderna para la vigilancia del paciente, el uso de fármacos más seguros, más predecibles y por la introducción de procedimientos quirúrgicos de invasión mínima; que conllevan fenómenos físico-químicos importantes en la homeostasis del paciente, acciones que modifican el grado de satisfacción laboral del anestesiólogo. (1)

Algunos estudios en México y el extranjero han explorado la satisfacción laboral y el agotamiento laboral en médicos generales, especialistas y enfermeras. (2)

Locke (1996) hizo una revisión de una serie de modelos causales y teorías que tenían relación con la satisfacción laboral en médicos anestesiólogos canadienses y concluyó que es el resultado de la apreciación que cada individuo hace de su trabajo lo que le permite alcanzar o admitir el conocimiento de la importancia de los valores en el trabajo, es decir, que la satisfacción laboral es una respuesta afectiva o sentimental asociada con una

percepción diferente entre lo esperado y lo experimentado con relación a las alternativas disponibles de una situación determinada. (3)

En el modelo de calidad de Pascoe diseñado para evaluar el primer nivel de atención médica, se considera que la satisfacción de los integrantes es un proceso (de quien presta y de quien lo recibe) y está dado por una evaluación cognitiva y una respuesta emocional y que ambas situaciones constan de varias dimensiones o facetas que deben ser estudiadas en un sistema de salud. (4)

La satisfacción del anestesiólogo en el desempeño de sus funciones está considerada como un factor determinante de la calidad en el cuidado anestésico.

Maslow afirma que la satisfacción de necesidades del trabajador da una actitud positiva en el trabajo. (5)

Herzberg señala que existen factores de motivación intrínsecos y extrínsecos relacionados con el trabajo hacia la satisfacción laboral tales como: Los logros y reconocimientos recibidos por su desempeño, las relaciones satisfactorias con sus compañeros, la responsabilidad en el trabajo y el salario. (6)

La satisfacción del anestesiólogo se relaciona con el reconocimiento de su labor profesional por los pacientes, los cirujanos y otros especialistas, así como de tener el equipo adecuado para realizar sus actividades y de una justa remuneración. (7)

Los médicos perciben que su trabajo no es valorado por la institución, el personal directivo, los compañeros ni los usuarios. (8)

Panagopoulos y cols. en un estudio realizado en 1998 realizado en anestesiólogos muestra los aspectos negativos de la práctica de la anestesia como son: largas horas en quirófano, situaciones de estrés, excesiva responsabilidad, una pobre paga, una pobre imagen profesional, presión en la productividad y problemas médico- legales, características que se suman a mantener actualizado los nuevos conocimientos farmacológicos, desarrollar habilidades de competencia y de contratar seguros contra mala práctica, toda

esta situación conlleva a una respuesta de satisfacción/insatisfacción en el rol del anestesiólogo. (9)

Clark y colaboradores consideran que la personalidad no determina la satisfacción laboral del anestesiólogo, él encontró que ser mujer influye en la determinación de satisfacción laboral, las médicas anestesiólogas españolas están más satisfechas con su trabajo. (10)

Otros autores españoles corroboran que las mujeres están más satisfechas que los hombres, lo que apoya la idea de que existe una relación preestablecida entre satisfacción laboral y sexo del trabajador. (11)

Jenkins K. reconoce que la satisfacción del anestesiólogo está asociado con: la estimulación intelectual, la interrelación con sus pacientes, la relación con cirujanos es el binomio en el área de trabajo y mantiene equilibrio profesional y social, en el aspecto financiero, la buena remuneración por sus servicios conlleva satisfacción profesional y personal posterior a un estudio en anestesiólogos canadienses. (12)

La medición de la satisfacción del prestador del servicio (anestesiólogo) es un indicador de la calidad de atención.

En el año 2004 se realizó un estudio de satisfacción laboral del médico de la consulta externa de medicina familiar del Centro Médico ISSER en Villa Hermosa, Tabasco, México, el cual concluye que las teorías existentes refieren que es difícil que una persona realice un trabajo con calidad y eficiencia, si no se encuentra satisfecha durante su desempeño. (13)

No existen estudios que describan la satisfacción laboral en médicos residentes de anestesiología. El médico residente de anestesiología forma parte angular de la infraestructura de los servicios de salud y sobre todo del Hospital de Especialidades Centro Médico Nacional la Raza, es por ello que conocer el grado de satisfacción laboral en este grupo de médicos da pie a poder entusiasmar y estimular los intereses de los alumnos, poseer habilidades para la instrucción a las autoridades educativas para evaluar la competencia y

supervisión clínica, así como desempeño profesional de todo el personal del servicio de anestesiología.

La encuesta llamada “Cuestionario de Satisfacción laboral S10/S12 se considera confiable y validada para medir la satisfacción laboral, fue creado por un J. L Meliá Médico Familiar y un Psicólogo llamado Peiró en 1998. (14)

La validez del Cuestionario de Satisfacción laboral S10/12 se fundamenta en la formulación de sus ítems como una pregunta directa acerca del grado de satisfacción o insatisfacción con diversos aspectos relevantes de la vida laboral.

Cabe mencionar que la validez de su contenido está respaldada por el extenso muestreo de ítems de cuestionarios anteriores y de aspectos de la legislación del Cuestionario General de Satisfacción S4/82.

Por otro lado la aceptación de los sujetos y su convicción de estar respondiendo a cuestiones acerca de su satisfacción es patente.

El cuestionario de satisfacción laboral consta de 12 ítems con opción de respuesta, tipo linkert calificando el grado de satisfacción y describe:

1. Satisfacción con el ambiente físico de trabajo.
2. Satisfacción con la supervisión y la participación organizacional.
3. Satisfacción con las prestaciones básicas.
4. Satisfacción con las relaciones interpersonales.

En este cuestionario se consideran los criterios desde muy insatisfecho hasta muy satisfecho del 1 al 7 con las siguientes categorías:

Muy satisfecho = 7

Bastante satisfecho = 6

Algo satisfecho = 5

Indiferente = 4

Algo insatisfecho = 3

Bastante insatisfecho = 2

Muy insatisfecho = 1

Se utilizó este cuestionario pues en México en el año 2005 se utilizó y validó en los Hospitales de concentración de Petróleos Mexicanos donde el análisis de confiabilidad obtuvo una alfa de Cronbach de 0.92. (15)

El Hospital de Especialidades Centro Médico Nacional la Raza es un hospital que ofrece servicios médicos de alta especialidad, se considera un hospital escuela, donde el médico residente de anestesiología forma un pilar importante para ofrecer un servicio de calidad al derechohabiente motivo por el cual se realizó en este lugar el presente estudio. La calidad de vida profesional y la satisfacción laboral de los médicos son factores clave para lograr calidad en la atención médica y son reflejo de las instituciones. (16)

La satisfacción del trabajador en el desempeño de sus labores ha sido considerada determinante en la calidad de la atención, pues no es factible conseguir que una persona realice un trabajo con calidad y eficiencia si no se encuentra satisfecha durante su realización y con los resultados del mismo. (17)

La satisfacción laboral la obstaculizan los factores que afectan la infraestructura de los servicios de salud, los cambios de la sociedad y de sus demandas en atención médica.

Los especialistas coinciden en señalar el impacto positivo y las consecuencias benéficas de la satisfacción con el trabajo tanto para el individuo como para la organización. El conocer el grado de satisfacción laboral de los médicos residentes de anestesiología del Hospital de Especialidades Centro Médico Nacional la Raza permitirá crear estrategias para aumentar la satisfacción laboral pues según las evidencias indican que cuando la satisfacción laboral aumenta, disminuye el ausentismo y se incrementan el compromiso y las actitudes positivas hacia el trabajo.

Cuando el sujeto siente que no cuenta con los recursos o estrategias suficientes para afrontar las demandas que percibe como estresantes, experimenta diferentes niveles de estrés que pueden llegar a vulnerar su equilibrio y bienestar psicológicos. Si, además, el estrés es vivenciado en el ámbito laboral, puede repercutir sobre la calidad de su trabajo, el nivel de compromiso organizacional y su grado de satisfacción laboral-personal. (18)

Finalmente, al analizar los determinantes de la satisfacción laboral en función de la profesión, se pudo observar que la percepción de apoyo organizacional y familiar, la coherencia entre expectativas y logros, y las mayores posibilidades de ascenso y promociones, son los principales predictores de satisfacción entre los médicos. (19)

MATERIAL Y MÉTODOS

Se realizó un estudio cuyo objetivo fue Describir el grado de satisfacción laboral del médico residente de anestesiología del Hospital de Especialidades Centro Médico Nacional la Raza. El estudio fue observacional, descriptivo y transversal, que se basó en una encuesta de satisfacción laboral aplicada a los médicos residentes de segundo y tercer año adscritos al servicio de anestesiología del Hospital de Especialidades Centro Médico Nacional La Raza.

Se incluyeron Médicos Residentes de anestesiología de segundo y tercer año adscritos a Hospital de Especialidades Centro Médico Nacional La Raza que aceptaron resolver el cuestionario. No se excluyó a ningún médico residente pues se contó con la aceptación y firma de consentimiento informado para participar.

Se aplicó el cuestionario de Satisfacción laboral S 10/12 pues se utilizó en México en el año 2005 y válido en los Hospitales de concentración de Petróleos Mexicanos con un nivel de confiabilidad 0.92 de alfa de Cronbach

Se encuestó a todos los médicos residentes de segundo año en el aula de clase al concluir el procedimiento anestésico programado, de la misma forma se realizó a los médicos de tercer año.

El análisis descriptivo se realizó mediante medidas de tendencia central.

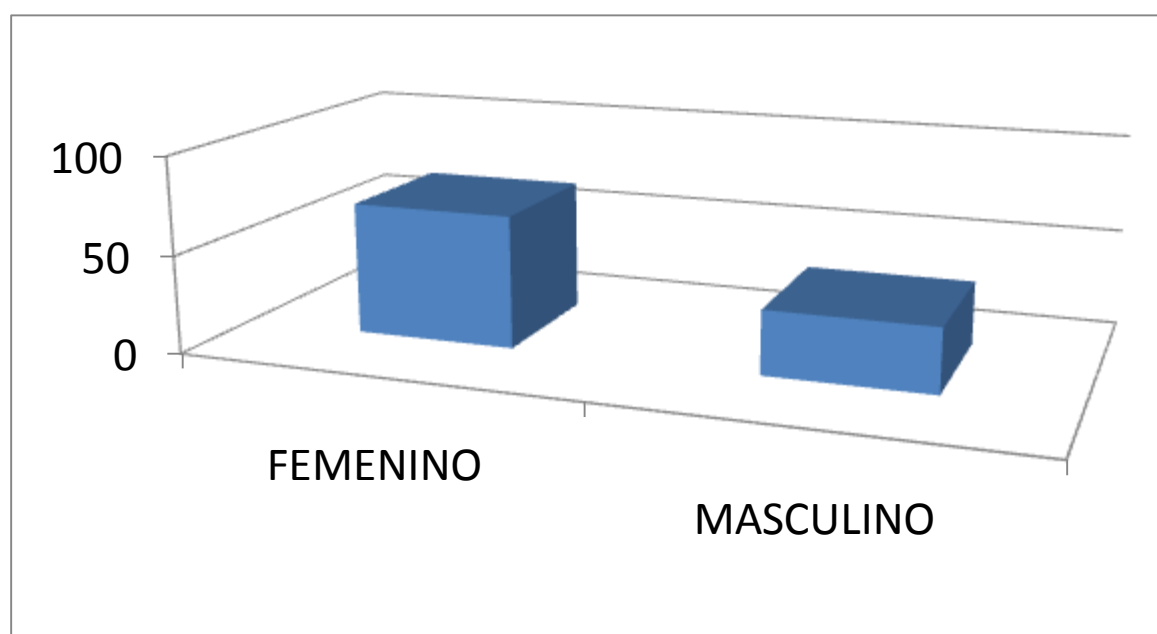
Los resultados se expresaron en medidas de tendencia central: frecuencias y porcentajes promedios y medianas en gráficos de barras, de los ítems de estudio.

RESULTADOS

Se aplicó la encuesta de satisfacción laboral (S10/12) a los 58 médicos residentes de segundo y tercer año adscritos al servicio de anestesiología del Hospital de Especialidades Centro Médico Nacional LA RAZA previa autorización del Comité Local de Investigación en Salud y firma de consentimiento informado de los participantes.

Variables demográficas globales: sexo masculino es 32.8%, sexo femenino 67.8 %, promedio en la población total. (Cuadro 1)

Cuadro 1



Prevalencia de Géneros: Femenino (67.8%) Masculino: (32.8%)

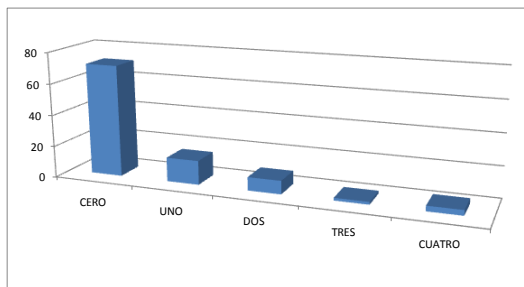
En el grupo de médicos residentes de segundo año el promedio fue: sexo masculino 16.9%, sexo femenino 35.6%.

Para el grupo de médicos residentes de tercer año: sexo masculino 15.3%, sexo femenino 32.2% en promedio.

La edad promedio global 25 ± 6.0 , estado civil promedio global: soltero 95.5 % casado 4.5%.

El 71.2 % de los médicos residentes encuestados no tiene dependientes económicos, el 15.3 % tiene un dependiente, el 8.5% tiene 2, el 1.7% tiene 3 y el 3.4 % tiene 4. (Cuadro 2)

Cuadro 2. NÚMERO DE DEPENDIENTES ECONOMICOS.



Expresado en porcentaje

Los resultados se expresaron en medidas de tendencia central: frecuencias y porcentajes promedios reportando que el 57.06 % se encuentra satisfecho, el 10.75 indiferente y el 32.25 % insatisfecho y se describen los siguientes resultados:

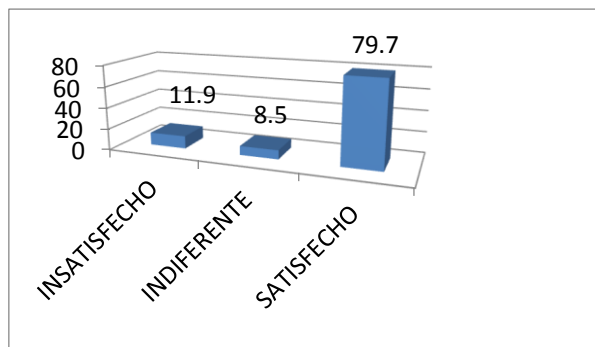
1.- Los ítems que muestran un alto grado de satisfacción es ítem 1 (79.7%) el alcanzar objetivos, metas y tasas de producción, ítem 5 (72.9%) las relaciones personales con sus superiores, ítem 6 (62.7%) la supervisión que se ejerce sobre los encuestados, el ítem 7 (72.9%) la proximidad y frecuencia con que se supervisa, ítem 8 (57.6) la forma en que se juzga las tareas realizadas, , ítem 10 (59.3%) el apoyo que se recibe por parte de los superiores, ítem 11

(61%) el grado en el que se cumplen los convenios, las disposiciones y leyes laborales, y finalmente el ítem 12 (59.4%) los participantes está satisfecho con la forma en que se dan las negociaciones sobre los aspectos laborales.

2.- Los ítems que muestran un alto grado de insatisfacción son los ítems; 2 (44.1%) la limpieza, higiene y salubridad del lugar de trabajo, ítem 3 (59.3%) que se refiere al entorno físico y el espacio de que se dispone en el lugar de trabajo, ítem 4 (44.1%) considera que es desagradable la temperatura del área en donde desempeña su trabajo y el ítem 9 (47.4%) la igualdad y justicia con la que son tratados los encuestados no es satisfactorio.

En relación a la pregunta: Los objetivos, metas y tasas de producción los médicos residentes participantes refieren 11.9 % estar insatisfecho, el 8.5 % reporta indiferencia y el 79.7% presenta satisfacción. (Cuadro 3)

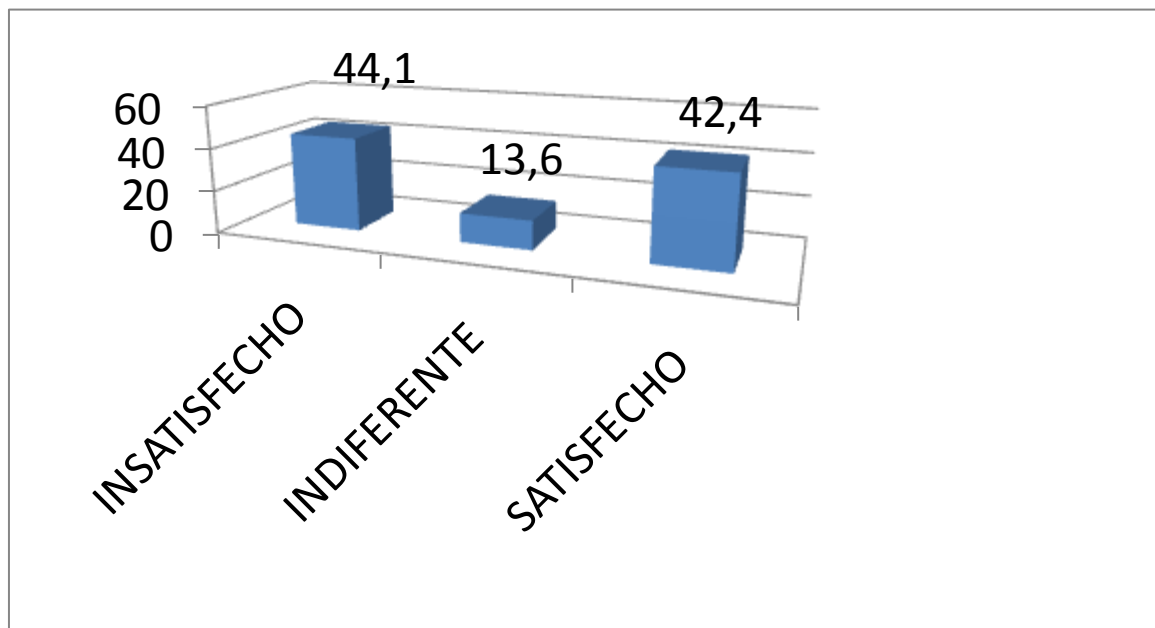
Cuadro 3 GRADO DE SATISFACCIÓN QUE GENERA ALCANZAR LOS OBJETIVOS, METAS QUE SE ALCANZAN EN EL AREA DE TRABAJO.



Expresado en porcentaje

Respecto a las pregunta del grado de limpieza, higiene y salubridad del lugar de trabajo se detecta que el 44.1 % se encuentra insatisfecho, el 13.6 se encuentra indiferente y el 42.4% se reporta satisfecho. (Cuadro 4)

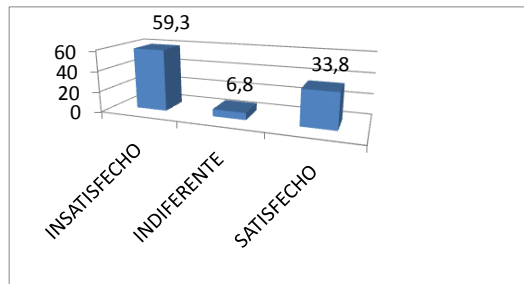
Cuadro 4. GRADO DE SATISFACCIÓN QUE GENERA LA LIMPIEZA, HIGIENE Y SALUBRIDAD DE SU LUGAR DE TRABAJO.



Expresado en porcentaje

El entorno físico y el de que se dispone en su lugar de trabajo satisface al 33.8% le es indiferente al 6.8 % y le causa insatisfacción al 59.3%. (Cuadro 5)

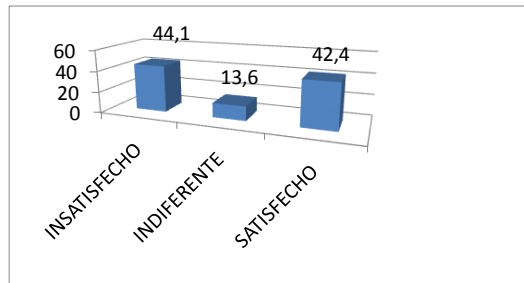
Cuadro 5. GRADO DE SATISFACCIÓN QUE GENERA EL ENTORNO FISICO Y EL ESPACIO DE QUE SE DISPONE EN SULUGAR DE TRABAJO



Expresado en porcentaje

La temperatura del lugar donde se trabaja le genera insatisfacción al 44.1 %, indiferencia al 13.6 % y satisfacción al 42.4 %.(Cuadro 6)

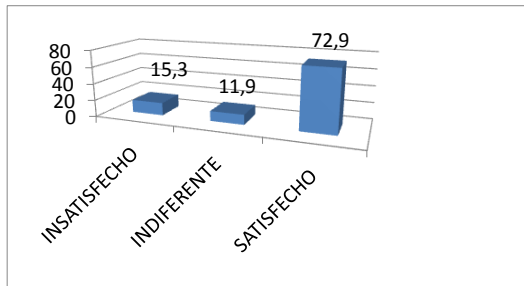
Cuadro 6. NÚMERO DE DEPENDIENTES ECONOMICOS.



Expresado en porcentaje

Las relaciones personales con sus superiores causan satisfacción al 72.9% e insatisfacción al 15.3%, el 11.9 % refiere indiferencia. (Cuadro 7)

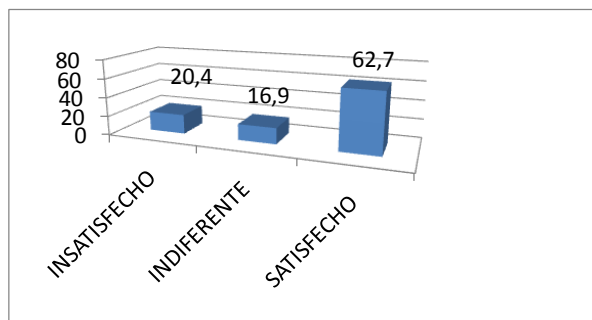
Cuadro 7. NÚMERO DE DEPENDIENTES ECONOMICOS.



Expresado en porcentaje

En el lugar de trabajo de los 59 médicos residentes se realiza supervisiones que satisfacen al 62.7 % y no satisfacen al 20.4 % el 16.9 5 reporta indiferencia. (Cuadro 8)

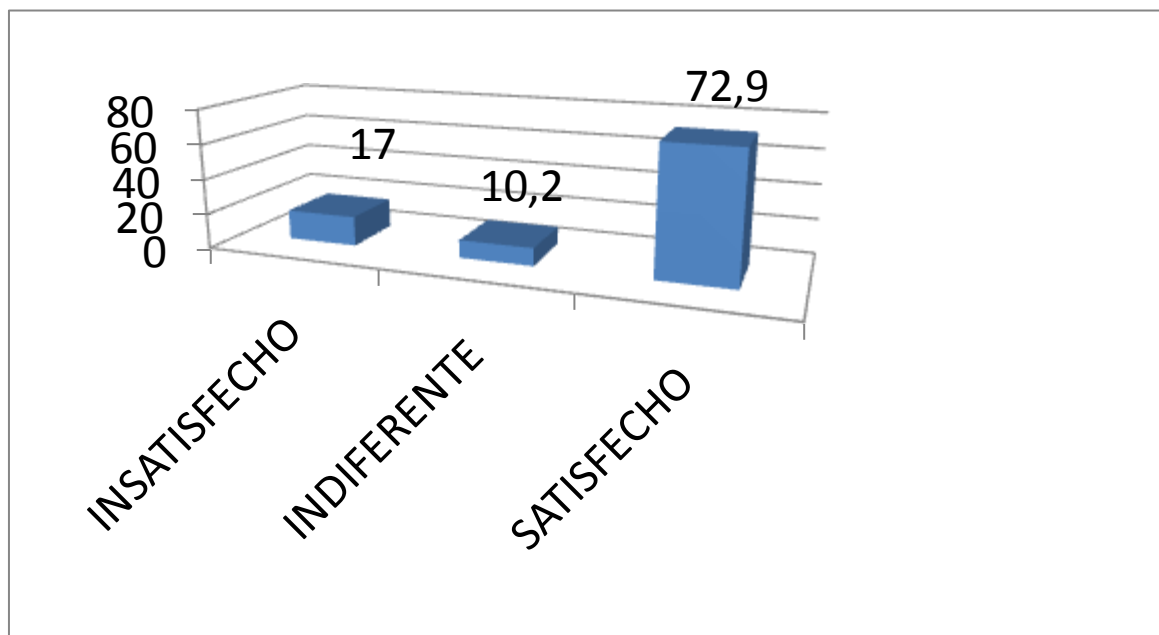
Cuadro8. GRADO DE SATISFACCIÓN QUE GENERA LA SUPERVISION EJERCIDA..



Expresado en porcentaje

La proximidad y frecuencia con la que se supervisan sus labores satisface al 72.9 % al 17 % no le satisface y el 10% se mantiene indiferente. (Cuadro 9)

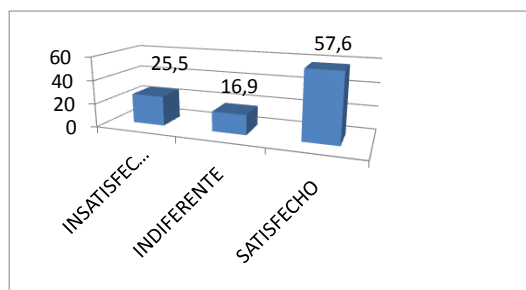
Cuadro 9 GRADO DE SATISFACCIÓN QUE GENERA LA FRECUENCIA CON LA QUE ES SUPERVISADO.



Expresado en porcentaje

La forma en la que sus supervisores juzgan su tarea de los médicos residentes de anestesiología del Hospital de Especialidades Centro Médico Nacional LA RAZA satisface al 57.6 % de la población , el 16.9 % muestra indiferencia y el 25.5% refiere insatisfacción. (Cuadro 10)

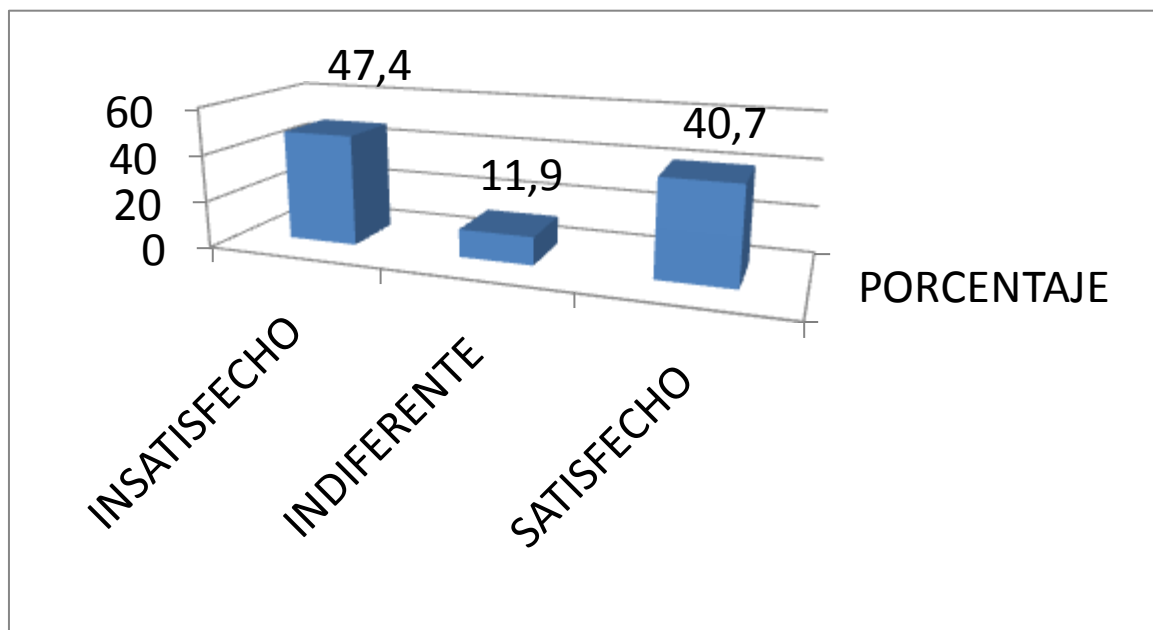
Cuadro 10 GRADO DE SATISFACCIÓN QUE GENERA LA FORMA EN LA QUE SUS SUPERVISORES JUZGAN SU TAREA.



Expresado en porcentaje

La igualdad y justicia con la que son tratados los médicos residentes de anestesiología del Hospital de Especialidades Centro Médico Nacional LA RAZA satisface al 40.7 % de la población, el 11.9 % muestra indiferencia y el 47.4% refiere insatisfacción. (Cuadro 11)

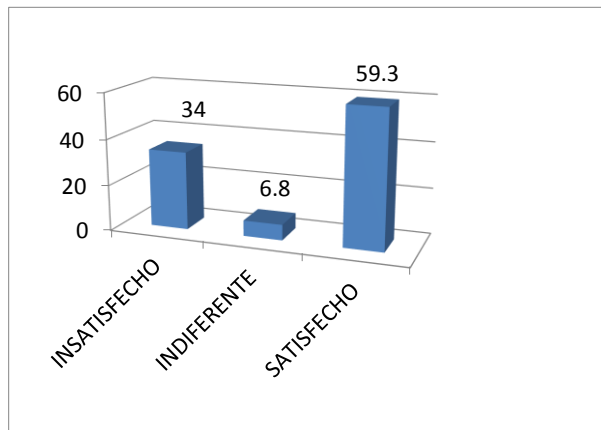
Cuadro 11 GRADO DE SATISFACCIÓN QUE GENERA LA IGUALDAD Y JUSTICIA DE TRATO QUE RECIBE.



Expresado en porcentaje

También se evaluó el apoyo que se recibe por parte de sus superiores el 59.3% refiere satisfacción, el 34% se encuentra insatisfecho y el 6.8% muestra indiferencia. (Cuadro 12)

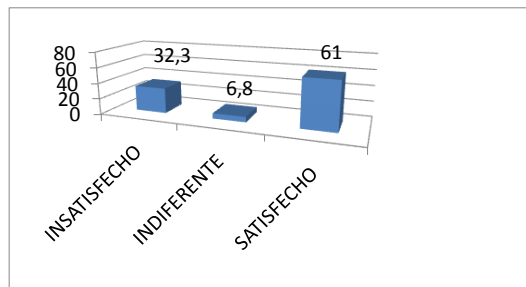
Cuadro GRADO DE SATISFACCIÓN QUE GENERA EL APOYO RECIBIDO DE SUS SUPERIORES.



Expresado en porcentaje

Los convenios, disposiciones y leyes laborales se cumplen satisfaciendo al 61%, el 6.8 % se muestra indiferente y el 32.3 % se encuentra insatisfecho. (Cuadro 13)

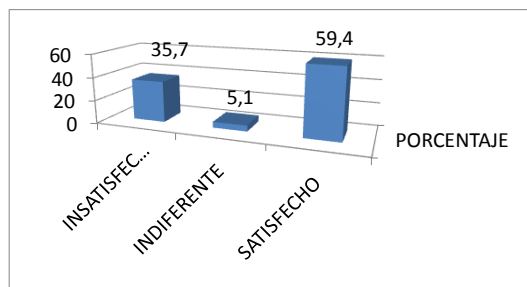
Cuadro 13 GRADO DE SATISFACCIÓN QUE GENERA EL CUMPLIMIENTO DE LOS CONVENIOS, LAS DISPOSICIONES Y LAS LEYES LABORALES.



Expresado en porcentaje

Se reporta además que la forma en la que se dan las negociaciones sobre los aspectos laborales satisfacen al 59.4%, le son indiferente al 5.1% y el 35.7% se encuentra insatisfecho. (Cuadro 14)

Cuadro 14 GRADO DE SATISFACCIÓN QUE GENERA LA FORMA EN QUE SE DAN LAS NEGOCIACIONES SOBRE LOS ASPECTOS LABORALES.



Expresado en porcentaje

DISCUSION

Clarke y cols. Considera que a mayor edad nos dan mayor estabilidad emocional y se hace más intensa la relación con otros colegas y jefes además la población de médicos residentes se encuentran en edad productiva, lo que puede representar una fortaleza ya que se podría utilizar su energía para establecer medidas orientadas a mejorar su ambiente de trabajo y participar o adaptarse mejor a las condiciones físicas del área de trabajo. (20)

La doctora Martínez menciona en su estudio que las mujeres de los Hospitales de Petróleos Mexicanos encuentran más satisfechas. En esta investigación en que las mujeres están más satisfechas que los hombres, lo que apoya la idea de que existe una relación preestablecida entre la satisfacción laboral y el sexo del trabajador. (21)

En el servicio de anestesiología la mujer a escalado posiciones que antes era imposible de alcanzar debido a las limitantes sociales y culturales con las que hay que enfrentarse, incluyendo las que la mismas se impone. Las mujeres muestran mayor satisfacción laboral en estudios internacionales y este factor en el servicio de anestesiología deberá ser aprovechado al máximo para mejorar la calidad de atención de los pacientes.

Es preciso reiterar que Martínez y cols. Refieren que la satisfacción del trabajador en el desempeño de sus labores ha sido considerada un determinante de la calidad de atención, pues no es factible que una persona realice un trabajo con calidad y eficiencia si no se encuentra satisfecha con su desempeño y con los resultados del mismo. (22)

Rivera, Vanessa y cols. Reportaron que la calidad total en el servicio de anestesiología en el Hospital Centro Médico la Raza ha alcanzado según lo referido por los pacientes es del 67% como excelente, muy buena el 28.5%, buena el 2.5 %, regular 1.7% y malo el 0.5%, lo que se ve influenciado en algunos casos por el profesionalismo del personal existente. (23) Lo que se reafirma al reportar satisfacción laboral en los médicos residentes que forma parte fundamental del servicio de anestesiología del Hospital Centro Médico la Raza.

La satisfacción global de los anestesiólogos fue de 57.06 %, baja comparada con otros autores que mencionan un 75% en países desarrollados como lo compararon Castillo y cols. (24). Los 12 factores pueden ser relacionados al entorno de su área de trabajo, de vocación a la especialidad y culturales.

En cuanto a los estresores asistenciales, los resultados indicaron que la sobrecarga laboral, la falta de apoyo y la percepción de injusticia organizacional son en ese orden los factores que más agobian. (25)

Es por ello que la preocupación por la motivación y satisfacción de los médicos residentes de anestesiología debe ser el rumbo que deben tomar los médicos encargados de su desarrollo para aumentar la productividad de los trabajadores con un trato igualitario y justo.

Le May en su publicación concluyó que la práctica moderna de la anestesia está constituida por la innovación constante, el uso de la tecnología moderna para la vigilancia del paciente y la seguridad del personal en el quirófano, el uso de fármacos más seguro, que conllevan fenómenos físico-químicos importantes en la homeostasis del paciente, acciones que caracterizan el incremento de la satisfacción o insatisfacción laboral del anestesiólogo. (26) en esta investigación existe se encontró que existe insatisfacción con la infraestructura física del lugar de trabajo de los médicos residentes de anestesiología lo cual motiva a hacer cambios para lograr satisfacción en este ámbito.

CONCLUSIONES

Considerando que los médicos residentes de anestesiología del Hospital de Especialidades Centro Médico Nacional la Raza se encuentran algo y bastante satisfechos, es recomendable la implementación de estrategias que refuercen la formación de valores intrínsecos, como es la autoestima, respeto, confianza, identidad con la institución, autoconocimiento y reforzamiento del autoconcepto.

La Psicología laboral puede ser una buena opción considerando que gran parte de la vida de un individuo se desarrolla dentro de una organización en la que se mezclan ideas, sentimientos, intereses y aspiraciones. Espacio donde los responsables de la organización tiene como propósito canalizar y orientar los comportamientos de los individuos, utilizando diversas estrategias psicológicas que pueden ser de tipo cognitivo-conductual, programación neurolingüística, etc. Con dichas estrategias es posible desarrollar en los trabajadores motivación en sus labores, lo que conduce a desplegar mayor esfuerzo en sus actividades.

El medir la satisfacción laboral permitirá proporcionar estrategias y medios que permitan elevar la calidad educativa, la cual debe ser evaluada por los alumnos, compañeros y administradores. Además de mayor acercamiento con los alumnos, mayor satisfacción e interés por su labor docente, con actitud más tolerante, flexible y receptiva.

Además se sigue poniendo 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. Estas instancias de interacción podrían cumplir un rol preventivo, anticipando la aparición de trastornos sociopsicológicos que erosionan el bienestar y la satisfacción personal, al tiempo que contribuirían a crear una atmósfera laboral atravesada por el compromiso de mejorar continuamente

Finalmente se sugiere explorar el trabajo del personal del servicio que se reportan indiferentes con el objeto de identificar específicamente factores que pudieran estar influyendo en su conducta, a fin de estructurar estrategias para promover mayor satisfacción en el personal de salud.

BIBLIOGRAFIA

1. Le May S, Hardy JF. Patient satisfaction with anesthesia service. *Can J Anesth* 2001;48:153-161
2. Valderrama J, Dávalos G. Factores de satisfacción laboral en médicos familiares del IMSS. *Revista de investigación clínica* 2009;61,Núm. 2: 119-126.
3. Velarde R, Priego H, López J et al. Estudio de satisfacción laboral del médico de la consulta externa de medicina familiar del centro médico ISSET. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*. 2004;27:55-66.
4. Martínez M, Olvera G, Castillo G, et al. La satisfacción laboral del anesthesiólogo en hospitales de concentración de Petróleos Mexicanos. *Revista Mexicana de Anestesiología* 2005;28:7-31.
5. Martínez M, Olvera G, Castillo G, et al. La satisfacción laboral del anesthesiólogo en hospitales de concentración de Petróleos Mexicanos. *Revista Mexicana de Anestesiología* 2005;28:7-31.
6. Martínez M, Olvera G, Castillo G, et al. La satisfacción laboral del anesthesiólogo en hospitales de concentración de Petróleos Mexicanos. *Revista Mexicana de Anestesiología* 2005;28:7-31.
7. Macario A, Vasanawala A. Improving quality of anesthesia care: opportunities for the new decade/Ameliorer les soins anesthésiques: perspectives de la prochaine decennie. *Can J Anesth* 2001;48:6-11.
8. Villagómez M, Hernández E, Villareal E. Satisfacción laboral en médicos a seis años de distancia. *Revista Medica IMSS* 2003;41 (5): 399-405.
9. Martínez M, Olvera G, Castillo G, et al. La satisfacción laboral del anesthesiólogo en hospitales de concentración de Petróleos Mexicanos. *Revista Mexicana de Anestesiología* 2005;28:7-31.

10. Martínez M, Olvera G, Castillo G, et al. La satisfacción laboral del anestesiólogo en hospitales de concentración de Petróleos Mexicanos. *Revista Mexicana de Anestesiología* 2005;28:7-31.
11. López F, Bernal L, Cánovas A. Satisfacción laboral de los profesionales en un hospital comarcal de Murcia. *Revista de calidad asistencial* 2001;16:243-246.
12. Jenkins K, Wong D. A survey of professional satisfaction among Canada anesthesiologist. *Canadian Journal of Anesthesia* 2001;48: 637-45.
13. Velarde R, Priego H, López J et al. Estudio de satisfacción laboral del médico de la consulta externa de medicina familiar del centro médico ISSET. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*. 2004;27:55-66.
14. Meliá, J.L y Peiró J.M The S10/S12 Job Satisfacción Questionnaire: Factorial structure, reliability and validity. *Revista de Psicología del Trabajo y de las organizaciones* 1998 4(11), 179-187.
15. Martínez M, Olvera G, Castillo G, et al. La satisfacción laboral del anestesiólogo en hospitales de concentración de Petróleos Mexicanos. *Revista Mexicana de Anestesiología* 2005;28:7-31.
16. Valderrama J, Dávalos G. Factores de satisfacción laboral en médicos familiares del IMSS. *Revista de investigación clínica* 2009;61,Núm. 2: 119-126.
17. Velarde R, Priego H, López J et al. Estudio de satisfacción laboral del médico de la consulta externa de medicina familiar del centro médico ISSET. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*. 2004;27:55-66.
18. Paris L, Omar A. Predictores de satisfacción laboral en médicos y enfermeros. *Estudios de psicología* 2008: 13(3); 233- 244.

19. Paris L, Omar A. predictores de satisfacción laboral en médicos y enfermeros. Estudios de psicología 2008: 13(3); 233- 244.
20. Georgina A, et al. Satisfacción laboral en un hospital de tercer nivel. Tres encuestas secuenciales. Rev Med IMSS 2000; 38(2):119-123
21. Martínez M, Olvera G, Castillo G, et al. La satisfacción laboral del anestesiólogo en hospitales de concentración de Petróleos Mexicanos. Revista Mexicana de Anestesiología 2005;28:7-31.
22. Olvera G, Castillo G, et al. La satisfacción laboral del anestesiólogo en hospitales de concentración de Petróleos Mexicanos. Revista Mexicana de Anestesiología 2005;28:7-31.
23. Rivera, Vanessa. Evaluación de la calidad en la atención médica del personal del servicio de anestesiología durante el postoperatorio desde el punto de vista del paciente sometido a cirugía electiva mayor. Presentado en la Universidad Nacional Autónoma de México para obtener el título de Médico especialista en anestesiología
24. Martínez M, Olvera G, Castillo G, et al. La satisfacción laboral del anestesiólogo en hospitales de concentración de Petróleos Mexicanos. Revista Mexicana de Anestesiología 2005;28:7-31.
25. Eagle C, Davies. J. Currents models of quality: an introduction for anesthetics. Can J Anaesth 2000;5: 430-439.
26. Le May S, Hardy JF. Patient satisfaction with anesthesia service. Can J Anesth 2001;48:153-161

ANEXOS

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio de la presente acepto participar en el protocolo de investigación titulado "SATISFACCION LABORAL en médicos residentes de Anestesiología del Hospital de Especialidades " Dr. Antonio Fraga Mouret" el cual se llevara a cabo entre la comunidad del Centro Médico Nacional " La Raza". Registrado ante el Comité local de investigación.

El objetivo del estudio es recabar información mediante el cuestionario de saifacción laboral S 10/12 el cual está diseñado para evaluar la SATISFACCION LABORAL en la población en estudio, los resultados de éste se emplearan para intentar mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de atención médica que ofrecen los residentes.

Su participación consistirá en llenar el cuestionario de salud S 10/12, este cuestionario está contemplado en forma anónima y todos los datos así como los resultados serán manejados en forma confidencial. El cuestionario se otorga a usted para su auto aplicación y sin límite de tiempo.

Se declaran los posibles riesgos, inconvenientes, molestias y beneficios derivados de su participación en el estudio, que son los siguientes: Tomarse unos minutos 5 a 10 minutos para el llenado, los resultados serán manejados de manera confidencial, los beneficios radican en investigar y conocer la satisfacción laboral en los residentes de Anestesiología dando pautas para la mejora en las condiciones de trabajo y la calidad de atención médica otorgada por los residentes.

El investigador responsable ha comprometido a darme información oportuna sobre cualquier procedimiento alternativo adecuado que pudiera ser ventajoso para mi formación así como a responder cualquier pregunta y aclarar cualquier duda que le plantee acerca de los procedimientos que se llevarán a cabo, los riesgos, beneficios o cualquier otro asunto relacionado con la investigación.

Entiendo que conservo el derecho de retirarme del estudio en cualquier momento en que lo considere conveniente, sin que ello afecte mi desarrollo educativo y laboral.

El investigador responsable me ha dado seguridad de que no se me identificará en las presentaciones que deriven de este estudio y de que los datos relacionados con mi privacidad serán manejados en forma confidencial. También se ha comprometido a proporcionarme la información actualizada que se obtenga durante el estudio aunque ésta pudiera cambiar de parecer respecto a mi permanencia en el mismo.

Investigador Principal Dr. Dosta Herrera Juan José Profesor Titular del Curso.

Investigador Asociado Dra. Rubio Suárez Elizabeth Residente de tercer año Anestesiología.

Participante: _____ Firma: _____

Número telefónico y e-mail en caso de dudas o preguntas relacionadas con el estudio 55 38 97 64 49 lizympss@hotmail.com