

Revista Mexicana de Anestesiología

Volumen **28**
Volume

Número **1**
Number

Enero, Marzo **2005**
January-March

Artículo:




La satisfacción laboral del anestesiólogo
en hospitales de concentración de
Petróleos Mexicanos

Derechos reservados, Copyright © 2005:
Colegio Mexicano de Anestesiología, AC

Otras secciones de
este sitio:

-  [Índice de este número](#)
-  [Más revistas](#)
-  [Búsqueda](#)

*Others sections in
this web site:*

-  [Contents of this number](#)
-  [More journals](#)
-  [Search](#)

La satisfacción laboral del anestesiólogo en hospitales de concentración de Petróleos Mexicanos

Dra. Ma. del Carmen Martínez-Nieves,* Dr. Gabriel Olvera-Morales,*
Dr. Guillermo Castillo-Becerril,* Dr. Arturo Silva-Jiménez**

* Médico adscrito al Servicio de Anestesiología.
** Jefe del Servicio de Anestesiología.

Hospital Central Norte de Petróleos Mexicanos.

Solicitud de sobretiros:

Dra. Ma. del Carmen Martínez Nieves
Campo Matillas No. 52
Colonia San Antonio
Código Postal: 02720
Delegación Azcapotzalco
Distrito Federal
Teléfono: 55 61 14 33 Extensión: 52100 y 52101
carmenmn_2000@yahoo.com

Recibido para publicación: 21-06-04
Aceptado para publicación: 27-09-04

RESUMEN

Objetivo: Determinar los factores que influyen en la satisfacción laboral del anestesiólogo en hospitales de concentración de Petróleos Mexicanos en el Distrito Federal. **Material y métodos:** Se realiza un estudio descriptivo, transversal y observacional, basado en la realización de un cuestionario en 22 anestesiólogos, en 2 sedes (norte y sur). Validado previamente por contenido y obteniendo un índice de confiabilidad (.8824). **Resultados:** La relación satisfacción/insatisfacción global en el anestesiólogo es de 59.16%/40.5%. Se encontraron afectados en la insatisfacción la dimensión 4 (prestaciones de la empresa) con un 45.44% y en la dimensión 5 (ámbito laboral) con un 56.26%. No encontramos diferencias significativas en el nivel de satisfacción en relación con las variables: edad, antigüedad, categoría certificado con consejo o maestría. **Conclusiones:** Se encontraron niveles bajos en satisfacción laboral en los grupos: norte (50.34%) y sur (69.13%), comparada con otros autores que mencionan un 75% en países desarrollados (Bélgica y Canadá). Los factores encontrados con altos niveles de insatisfacción son: las prestaciones, poca remuneración y mayor exigencia en la productividad anestésica.

Palabras clave: Satisfacción laboral, anestesiólogo.

SUMMARY

Objective: Finding out factors that determine job satisfaction among anesthesiologists in the two Petroleos Mexicanos (the Mexican State-Owned Petroleum Company) hospitals in Mexico City. **Material and methods:** A descriptive, observational, cross-sectional study was carried out, based on a questionnaire answered by 22 anesthesiologists in two facilities, North and South. The questionnaire was content-validated beforehand; the reliability index was estimated at .8824. **Results:** The overall satisfaction/dissatisfaction ratio among anesthesiologists was 59.16/40.5%. Regarding dissatisfaction, domain number 4 (benefits) appeared at 45.44%, and domain number 5 (working environment) appeared at 56.56%. There were no significant differences in the level of satisfaction relating to such variables as age, years of service, or category (board-certified, master's degree). **Conclusions:** Low levels of job satisfaction were found in both groups, i.e., North (50.34%) and South (69.13%), compared to figures close to 75% in such developed countries as Belgium and Canada. Factors leading to high levels of dissatisfaction were scarce company benefits, low wages, and high productivity requirements.

Key words: Job satisfaction, anesthesiologist.

INTRODUCCIÓN

La especialidad de la anestesia ha cambiado en la última década y el desarrollo del profesionista 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 inherente responsabilidad de 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 medición de la satisfacción del prestador del servicio (anestesiólogo) es un indicador de la calidad de atención del cuidado anestésico.

MARCO TEÓRICO

La práctica moderna de la anestesia está constituida por la innovación constante, el uso de tecnología moderna para 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 caracterizan el incremento, la satisfacción e insatisfacción laboral del anestesiólogo^(1,2).

En el modelo de calidad de Pascoe, él considera que la satisfacción de los integrantes es un proceso (de quien presta y de quien lo recibe) y están dadas 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⁽³⁾.

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⁽⁴⁾. 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⁽⁵⁾.

La satisfacción del anestesiólogo se relaciona con el reconocimiento de su labor profesional por los pacientes, de

los cirujanos y otros especialistas, así como de tener el equipo adecuado para realizar sus actividades y de una justa remuneración⁽⁶⁾.

Panagopoulos y cols. en un estudio muestran 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⁽⁸⁾.

Clark y colaboradores consideran que la personalidad no determina la satisfacción laboral del anestesiólogo, él encontró que el sexo influye en la determinación de satisfacción laboral, las médicas anestesiólogas están más satisfechas con su trabajo.

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⁽¹¹⁾.

Hipótesis: La satisfacción laboral del anestesiólogo es importante en los hospitales de concentración de Petróleos Mexicanos y existen factores que influyen en su desarrollo.

Objetivos: Determinar la satisfacción laboral del anestesiólogo y los factores que influyen en su desarrollo.

MATERIAL Y MÉTODOS

Es un estudio descriptivo, transversal, basado en una encuesta de correlación en Hospitales de Concentración de Servicios Médicos de Petróleos Mexicanos en el Distrito Federal en el periodo comprendido de agosto de 2003 a enero de 2004. Se incluyeron 22 anestesiólogos, (11 por sede norte y 11 por sede sur) la variable dependiente fue: satisfacción laboral del anestesiólogo. Se midió a través de un cuestionario validado y confiable.

VARIABLES

DEFINICIÓN CONCEPTUAL

Variable dependiente: satisfacción laboral del anestesiólogo.

Anestesiólogo. Profesional de la salud (especialista de auxiliar diagnóstico) y que presta sus servicios en el Departamento de Anestesiología.

La satisfacción laboral del anestesiólogo es el logro de sus expectativas y necesidades personales a través de la realización de su trabajo como anestesiólogo.

DEFINICIÓN OPERACIONAL

Variable dependiente: satisfacción laboral del anestesiólogo.

Se medirá la satisfacción laboral del médico anestesiólogo a través de un cuestionario tipo likert validado con un nivel de confiabilidad 0.92 de alfa de Cronbach y una validez de criterio que mide las áreas de (1) satisfacción con la supervisión y la participación en la organización, (2) satisfacción con el ambiente físico de trabajo (3) satisfacción con las prestaciones materiales, (4) satisfacción intrínseca del trabajo (5) satisfacción con la remuneración y las prestaciones básicas y (6) satisfacción con las relaciones interpersonales y consta de 30 ítems con opción de respuesta de 1. Muy insatisfecho, 2. Bastante insatisfecho, 3. Algo insatisfecho, 4. Indiferente, 5. Algo satisfecho, 6. Bastante satisfecho y 7. Muy satisfecho.

Variables de control

Anestesiólogos en conflictos. Personas que por naturaleza propia o de su padecimiento muestren insatisfacción a pesar de haber superado sus expectativas.

Selección de la muestra

Para anestesiólogos. Será muestreo convencional de acuerdo a la plantilla de la unidad médica.

a) tamaño de muestra

Para anestesiólogos. Se estimó el tamaño de muestra de una población de 14 por grupo, para las diferentes sedes hospitalarias.

CRITERIO DE SELECCIÓN

Criterios de inclusión

1. Médicos anestesiólogos de todos los turnos y que acepten resolver el cuestionario (CSL 1)

Criterios de exclusión

1. Médicos anestesiólogos menores de 6 meses de antigüedad en el servicio.
2. Médicos anestesiólogos mayores de 28 años de antigüedad en el servicio.

3. Médicos anestesiólogos con problemas médico-legales.

Criterios de eliminación

1. Cuestionarios incompletos.
2. Cuestionarios con alteraciones graves.

PROCEDIMIENTOS

Previa aprobación del protocolo por un Comité Local de Investigación del hospital y posterior al evento quirúrgico, se invitó a médicos anestesiólogos a resolver cuestionarios que miden satisfacción laboral (CSLA no. 1) que miden 5 factores: 1. satisfacción intrínseca, 2. satisfacción interna de la especialización (A y B) 3. satisfacción con la participación y supervisión, 4. satisfacción con las prestaciones institucionales, 5. satisfacción en el ámbito laboral. Y se le invitará a participar en el estudio al contestar un cuestionario de satisfacción laboral (CSL 1) y consta de 30 ítems con opción de respuesta de: 1. Muy insatisfecho, 2. Bastante insatisfecho, 3. Algo insatisfecho, 4. Indiferente, 5. Algo satisfecho, 6. Bastante satisfecho y 7. Muy satisfecho, además de una hoja con sus datos socio-demográficos. Las mediciones son: muy insatisfecho \leq 90 puntos, bastante insatisfecho \leq 60 puntos, algo insatisfecho \leq 30 puntos, indiferente 0 puntos, algo satisfecho = 30 puntos, bastante satisfecho = 60 puntos, muy satisfecho = 90 puntos.

Se recolectarán los datos y analizarán en una base de datos con el programa estadístico SPSS. Versión ciencias sociales, los resultados se publicarán en revista de divulgación científica.

Tabulación de datos

En hoja recolectora de datos anexo 1 de variables de medición como es:

Variables demográficas y de control.

Medición del cuestionario CSL No. 1

Factores de su desarrollo de la satisfacción laboral.

ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Los resultados se expresaron en medidas de tendencia central: frecuencias y porcentajes promedios y medianas en gráficos de barras, se obtuvieron las medianas de los ítems de estudio y se analizó con regresión lineal binaria de las variables que influyen en la satisfacción de los integrantes y se correlacionó con las medianas de los resultados de los ítems que miden satisfacción.

RESULTADOS

Cuestionario de satisfacción laboral de anestesiólogo (CSLA) No. 1: La confiabilidad (consistencia interna) global fue de .8829. Para el factor 1 alfa de 0.7416, factor 2 alfa de 0.7416, factor 3 alfa de 0.6488 el factor 4 alfa de 0.6446 y el factor 5 alfa de 0.7683 (Cuadro I).

1. Los ítems que muestran un alto grado de satisfacción es ítem 1 (100%) el gusto por trabajar como anestesiólogo, ítem 2 (100%) capacidad de decisión, ítem 18 (90.9%) responsabilidad profesional, ítem 21 (100%) el gusto en su trabajo, ítem 22 (90.9) participación con el equipo quirúrgico, ítem 29 (90.9%) horas en quirófano. Los ítems que muestran un alto grado de insatisfacción son los ítems; 8 (27.3%) la relación con sus compañeros, ítem 9 (45.5%) el estrés en cada procedimiento, ítem 10 (45.5%) chequeo médico, ítem 24 (36.4%) lo insalubre de sanitarios, ítem 28 (27.3%) riesgo de contraer infecciones.

Variables demográficas globales: para el sexo masculino es 81.8%, femenino 18.2%, promedio Hospital Central Norte: sexo masculino 90.9%, femenino 9.1%, promedio Hospital Central Sur: sexo masculino 72.7%, femenino 27.31%; edad promedio global 40.6 ± 8.6 , edad promedio Hospital Central Norte: 43.2 ± 7.8 , edad promedio Hospital Central Sur: 38.09 ± 7.4 ; estado civil promedio global: soltero 4.5%, casado 95.5%, estado civil Hospital Central Norte: soltero 9.1%, casado 90.9%, estado civil Hospital Central Sur: casado 100%; promedio global religión: católico 77.3%, evangélico 4.5%, no religión 18.2%, promedio Hospital Central Norte: católico 72.7%, evangélico 9.1%, no religión 18.2%, promedio Hospital Central Sur: católico 81.8%, no religión 18.2%; promedio global en antigüedad 12.6 ± 8.5 , Hospital Central Norte: 15.4 ± 9.0 , Hospital Central Sur: 9.8 ± 7.4 ; promedio global en la categoría como especialista certificado y miembro de Sociedad Mexicana de Anestesiología (SMA) 54.5%, Hospital Central Norte: 72.7%, Hospital Central Sur: 36.4%; promedio global especialista certificado 27.3%, Hospital Central Norte: 18.2%, Hospital Central Sur: 36.4%; promedio global especialista certificado y con maestría 9.1%,

Hospital Central Sur: 18.2%, y promedio global con especialista no certificado 9.1%, Hospital Central Norte: 9.1%, Hospital Central Sur: 9.1%; en promedio global un 27.3% de los anestesiólogos ha llevado más de tres cursos al año en actualización, Hospital Central Norte: 45.5% y en el Hospital Central Sur: 9.1% y en promedio global un 18.2% no ha llevado ningún curso actualización, Hospital Central Norte: 9.1% y en el Hospital Central Sur: 27.3%. Promedio global en gasto en cursos de actualización cinco mil pesos: 36.4%; más de veinte mil pesos: 9.1%, Hospital Central Norte: cinco mil pesos 27.3%; más de veinte mil 9.1%, Hospital Central Sur: cinco mil pesos 45.5%; más de veinte mil 9.1%. En promedio global 63.67% cuenta con planta y eventual 36.4%, Hospital Central Norte: planta 72.7% y eventual 27.3%, Hospital Central Sur: planta 54.4% y eventual 45.5%. Los horarios en promedio global son 72.7% turno diurno, 13.6% turno vespertino, 13.6% turno nocturno, Hospital Central Norte: turno diurno 54.5%, turno vespertino 27.3% y turno nocturno 18.2%, Hospital Central Sur: turno diurno 90.9%, turno vespertino 0% y turno nocturno 9.1%. En promedio global un 40.9% trabaja en otra institución y un 59.1% no trabaja en otra institución, Hospital Central Norte: 72.7% trabaja en otra institución y un 27.3% no trabaja en otra institución, Hospital Central Sur: 9.1% trabaja en otra institución y un 90.8% no trabaja en otra institución (Cuadro II).

La relación satisfacción/insatisfacción global en el anestesiólogo es de 59.16%/40.5%, en los factores afectados en la insatisfacción son D4 prestaciones de la empresa con un 45.44%, D5 ámbito laboral 56.26% (Cuadro III).

No existen variables que determinen la satisfacción laboral en el anestesiólogo.

DISCUSIÓN

El índice de confiabilidad de los cuestionarios es alto y se mantuvo con respecto a los autores originales. La satisfacción global de los anestesiólogos fue de 59.16%, baja comparada con otros autores que mencionan un 75% en países desarrollados⁽¹¹⁾ (Figura 1), los factores pueden ser: culturales, de vocación a la especialidad y relacionados al entorno de su área de trabajo. Los factores encontrados con niveles altos de insatisfacción son: las prestaciones, poca remuneración y mayor exigencia en la productividad anestésica. En el de ámbito laboral existen condiciones insalubres y riesgosas que dan descontento en su área de trabajo, así como la falta de mantenimiento a su máquina de anestesia, falta de equipo adecuado para trabajar, hay otros estudios que resaltan los aspectos negativos de la profesión, las horas largas dentro del quirófano (Figura 2), baja remuneración económica, imagen profesional pobre, la tensión en el trabajo, la falta de mando, presión por el exceso de trabajo y problemas médico-legales así como el poco apoyo por parte de las autoridades institucionales para el desarrollo

Cuadro I. Nivel de confiabilidad cuestionario.

Índice global (CSLA No. 1)	0.8829
Dimensión (1)	0.7416
Dimensión (2)	0.7416
Dimensión (3)	0.6488
Dimensión (4)	0.6446
Dimensión (5)	0.7683

Índices de confiabilidad; obtenidos en análisis de factorización con alfa de Cronbach

Cuadro II. Variables demográficas.

Anestesiólogo prestador de servicio	Promedio global	Promedio Hospital Central Norte	Promedio Hospital Central Sur
Edad	40.6 ± 8.6	43.2 ± 7.8	38.09 ± 7.4
Sexo	M 18 81.8% F 4 18.2%	M 10 90.9% F 1 9.1%	M 8 72.7% F 3 27.31%
Antigüedad	12.6 ± 8.5	15.4 ± 9.0	9.8 ± 7.4
Categoría *	E. CERTI 27.3% E. CESO 54.5% E. CEMA 9.1% NO/C. 9.1%	18.2% 72.7% ----- 9.1%	36.4% 36.4% 18.2% 9.1%
Cursos actualización	0 = 18.2% 1 = 18.2% 2 = 36.4% 3 = 27.3%	9.1% 18.2% 27.3% 45.5%	27.3% 18.2% 45.5% 9.1%
Gasto en cursos	5 mil 36.4% 10 mil 31.8% 15 mil 22.7% 20 mil 9.1%	27.3% 54.5% 9.1% 9.1%	45.5% 9.1% 36.4% 9.1
Estado civil	Casado 95.5% Soltero 4.5%	90.9% 9.1%	100.00%
Situación laboral	Eventual 36.4% Planta 63.67%	27.3% 72.7%	45.5% 54.5%
Trabaja en otra institución	Sí 40.9% No 59.1%	72.7% 27.3%	9.1% 90.8%
Horario	Diurno 72.7% Tarde 13.6% Nocturno 13.6%	54.5% 27.3% 18.2%	90.9% ----- 9.1%

Muestra los valores de las variables demográficas expresadas en promedio y porcentajes

* Categoría: E = Especialista SMA = Sociedad Mexicana de Anestesia

Cuadro III. Muestra valores de satisfacción global en diferentes grupos.

Grado de satisfacción e insatisfacción	Anestesiólogo global	Anestesiólogo Hospital Central Norte	Anestesiólogo Hospital Central Sur
Satisfacción	59.16%	50.34%	69.13%
Insatisfacción	40.50%	49.66%*	30.87%
Satisfacción/insatisfacción Dimensiones	D1 79.12%/20.88%	F1 74.64%/25.36%	F1 83.68%/16.32%
**	D2 61.19%/38.81% D3 62.56%/37.44% D4 54.56%/45.44% D5 43.74%/56.26%	F2 59.95%/40.05% F3 58.22%/41.78% F4 30.92%/69.08% F5 34.62%/65.38%	F2 70.84%/29.16% F3 69.14%/30.86% F4 67.32%/32.68% F5 52.78%/47.22%
Satisfacción/insatisfacción Sexos	M 45.65%/2.68% F 10.75%/-----	M 40.90%/4.54% F 4.54%/-----	M 50.4%/----- F 18.9%/-----

* Muestra un alto índice de insatisfacción global

** Factores o dimensiones estructura del cuestionario

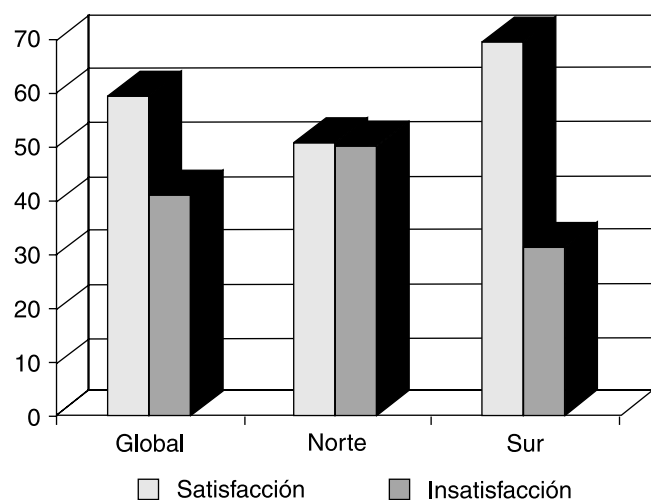


Figura 1. Muestra los valores de satisfacción/insatisfacción global y por sedes.

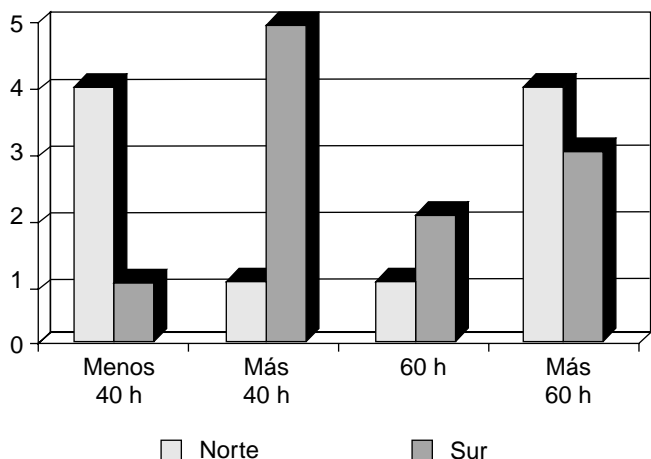


Figura 2. Muestra la variable hora en los diferentes grupos.

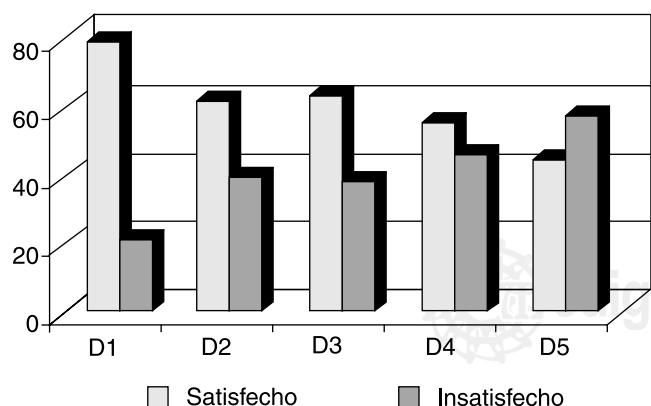


Figura 3. Muestra valores globales de anestesiólogos de las diferentes dimensiones que consta el cuestionario.

intelectual del anestesiólogo⁽¹⁰⁾, no se encontró significancia con respecto al género, edad, antigüedad, situación laboral y categoría. Las dimensiones interna e intrínseca de la especialidad así como la participación del anestesiólogo en equipo se encuentran con valores aceptables a nivel de satisfacción, las dimensiones relacionadas con prestaciones (30.92%) y ámbito laboral (34.62%) en el Hospital Central Norte se encuentra con los niveles más bajos de satisfacción laboral, lo cual refleja aspectos negativos en relación a las prestaciones dadas por la institución y situaciones insalubres dentro del área de trabajo (Figura 3).

Encontramos un nivel de satisfacción alto (69.13%) en el Hospital Central Sur y las dimensiones (interna e intrínseca, participación y ámbito laboral) con niveles elevados a los reportados por otros autores a nivel nacional, estudios en Bélgica y Canadá⁽¹²⁾.

Muestran un porcentaje del 75% de satisfacción laboral señalando pobre imagen profesional, estrés laboral, tensión en la producción laboral y problemas médico-legales⁽¹³⁾.

Las principales razones de insatisfacción laboral en nuestras unidades médicas a pesar de ser hospitales de concentración en medio urbano con personal “de confianza” son debidas probablemente a que un alto porcentaje (74.7%) de anestesiólogos trabaja en otra institución; trabaja más de 60 horas por semana, invierte más de diez mil pesos en cursos de actualización al año y 3 de cada 10 trabajadores de planta se encuentran en situaciones transitorias en su trabajo. Consideramos que el trabajar en dos instituciones implica mayor responsabilidad para el médico anestesiólogo, cansancio, fatiga y estrés, además de la inversión de tiempo creando niveles de insatisfacción, que conlleva a otra institución.

No encontramos diferencias significativas en el nivel de satisfacción en relación con las variables: edad, antigüedad, categoría certificado con consejo o maestría. Encontramos insatisfacción laboral en el Hospital Central Norte en la categoría de planta, certificado, con mayor de 25 años de antigüedad en la empresa, que trabaja en otra institución con mayor de 60 horas a la semana del sexo masculino. Características que contrastan con Clarke, considera que a mayor edad, y certidumbre en el trabajo nos dan mayor estabilidad emocional y se hace más intensa la relación con otros colegas y el personal de apoyo quirúrgico⁽⁹⁾.

Nuestro estudio presenta varias limitaciones, primero, es un tamaño de muestra pequeña a centros hospitalarios de concentración en medio urbano, con personal adepto a la empresa. Segundo, los anestesiólogos tienen formación académica y profesional dentro de la institución creando núcleos cerrados. Tercero, la situación laboral de trabajo está creada por la empresa a través de fases que van de transitorio (trabajo eventual) con largos periodos de continuidad en el empleo o empleo continuo por necesidad de cubrir la plaza o lugar, hasta lograr la planta o base del puesto.

REFERENCIAS

1. Eagle CL, Davies JM. Current models of "quality" – an introduction for anesthetists. *Can J Anaesth* 1993;40:851-62.
2. Le May S, Hardy JF. Patient satisfaction with anesthesia services. *Can J Anaesth* 2001;48:153-161.
3. Pascoe G. Patient satisfaction in primary health care: a literature review and analysis. *Eval Program Plan* 1983;6:185-210.
4. Maslos A. La amplitud del potencial de la naturaleza humana. México, D. F.: Trillas, 1982:109-149.
5. Chiavenato I. Introducción a la teoría general de la administración "Teoría del comportamiento" Cap13, pag 526-529 Edit Mc Graw – Hill. 1995 Imprem. Col.
6. 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 Anaesth* 2001;48:6-11.
7. Zvara D, Nelson JM, Brocker R, et al. The importance of the Postoperative Anesthetic Visit: Do Repeated Visits Improve Patient Satisfaction or Physician Recognition? *Anesth Analg* 1996;53:793-7.
8. Panagopoulos G, SchianodiCola J. Work stress and distress among anesthesiologists. What are we at risk for? *Anesthesiology* 1998;89:A1343.
9. Clarke IMC, Morin JE, Warnell I. Personality factors and the practice of anaesthesia: a psychometric evaluation. *Can J Anaesth* 1994;41:393-7.
10. Garcia-Sanchez MJ, Prieto-Cuellar M, Galdo-Abadin JR, Palacio-Road MA. Can we change the patient's image of anesthesiologist? *Rev Esp Anestesiol Reanim* 1996;43:204-7.
11. Jenkins K, Wong D. A survey of professional satisfaction among Canada anesthesiologist. *Canadian Journal of Anesthesia* 2001;48:637-45.
12. Gaba DM, Howard SK, Jump B. Production pressure in the work environment. California anesthesiologists' attitudes and experiences. *Anesthesiology* 1994;81:488-500.
13. Kluger MT, Laidlaw TM, Kruger N, Harrison MJ. Personality traits of anaesthetists and physicians: an evaluation using the Cloninger temperament and character inventory (TCI-125). *Anaesthesia* 1999;54:926-35.
14. Le May S, Dupuis G, Harel F, Taillefer MC, Dube S, Hardy JF. Clinimetric scale to measure surgeons' satisfaction with anesthesia services. *Can J Anesth* 2000;47:398-405.
15. Macario A, Mathew W, Truong ML. ¿Qué resultados clínicos de la anestesia son a la vez comunes e importantes que se eviten? Perspectiva de un panel de anestesiólogos expertos. *Anesth Analg* 1999;2:194-201.
16. Fleisher L, Anderson G. Perioperative Risk: How can study the influence of provider characteristics? *Anesthesiology* 2002;96:1039-41.
17. Forrest J, Rehder K, Cahalan M, et al. Multicenter study of general anesthesia. III. Predictors of severe perioperative adverse outcomes. *Anesthesiology* 1992;76:3-15.
18. Macario A, Weinger M, Carney S, Kim A. Which clinical anesthesia outcomes are important to avoid? The perspective of patients. *Anesth Analg* 1999;89:652-8.
19. Dexter F, Akert J, Wright WA. Devilment of a measure of patient satisfaction with monitored anesthesia care the Iowa satisfaction with anesthesia scale. *Anesthesiology* 1997;87:865-73.

