

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE MEDICINA
LICENCIATURA EN ANESTESIOLOGÍA E INHALOTERAPIA**



**TEMA
FACTORES QUE INFLUYEN EN EL PERFIL LABORAL DEL PROFESIONAL DE
ANESTESIOLOGÍA E INHALOTERAPIA DE LA ZONA ORIENTAL, EL SALVADOR.
AÑO 2020**

**PRESENTADO POR
MACHADO ARGUETA, INMER ABIMAEI
MARTÍNEZ DÍAZ, GUSTAVO RAFAEL
MOLINA ORTEGA, BALMORE ANTONIO**

**PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADO EN ANESTESIOLOGÍA E INHALOTERAPIA**

**DOCENTE ASESOR
LICENCIADA ANA CAROLINA CRUZ BARAHONA**

SAN MIGUEL

EL SALVADOR

CENTROAMÉRICA

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

AUTORIDADES

MAESTRO ROGER ARMANDO ARIAS ALVARADO

RECTOR

DOCTOR RAÚL ERNESTO AZCÚNAGA LÓPEZ

VICERRECTOR ACADÉMICO

INGENIERO JUAN ROSA QUINTANILLA

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO

INGENIERO FRANCISCO ALARCÓN

SECRETARIO GENERAL

LICENCIADO RAFAEL HUMBERTO PEÑA MARÍN

FISCAL GENERAL

FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL

AUTORIDADES

LICENCIADO CRISTÓBAL HERNÁN RÍOS BENÍTEZ

DECANO

LICENCIADO OSCAR VILLALOBOS

VICEDECANO

LICENCIADO ISRAEL LÓPEZ MIRANDA

SECRETARIO INTERINO

MAESTRO JORGE PASTOR FUENTES CABRERA

DIRECTOR GENERAL DE LOS PROCESOS DE GRADUACIÓN

DEPARTAMENTO DE MEDICINA

AUTORIDADES

MAESTRA ROXANA MARGARITA CANALES ROBLES

JEFE DEL DEPARTAMENTO DE MEDICINA

MAESTRO JORGE PASTOR FUENTES CABRERA

**COORDINADOR DE LA CARRERA DE LA LICENCIATURA EN
ANESTESIOLOGÍA E INHALOTERAPIA**

MAESTRO JORGE PASTOR FUENTES CABRERA

**COORDINADOR DE PROCESOS DE GRADO DE LA CARRERA DE
ANESTESIOLOGÍA E INHALOTERAPIA**

TRIBUNAL CALIFICADOR

LICENCIADA ANA CAROLINA CRUZ BARAHONA

DOCENTE DIRECTOR

MAESTRO JORGE PASTOR FUENTES CABRERA

TRIBUNAL CALIFICADOR

MAESTRA ROXANA MARGARITA CANALES ROBLES

TRIBUNAL CALIFICADOR

DEDICATORIA

A DIOS TODOPODEROSO: Por haberme brindado la fortaleza, sabiduría, bendición y motivación para poder seguir este difícil pero hermoso camino durante toda la carrera.

A MIS PADRES: José Rafael Martínez García y Sonia Estela Díaz de Martínez por el apoyo incondicional, paciencia, amor, comprensión, consejos y sacrificios brindados, no solamente durante la carrera sino también durante toda mi vida.

A MIS HERMANAS: Karla Marcela Martínez Díaz y Mónica Lisbeth Martínez Díaz por su apoyo y amor durante todo mi proceso educativo.

A MIS ÁNGELES: Rosa Amelia Mejicanos, Mercedes Martínez, Rafael García, Osmán Díaz Mejicanos, Alejandro Soto Díaz, Amadeo Martínez por acompañarme no física, sino espiritualmente durante todo mi proceso formativo.

A MIS COMPAÑEROS DE CARRERA: Con quienes compartimos tantos momentos, tantos sentimientos y especialmente a Ángel Hernández que me acompañó espiritualmente durante toda la carrera y a mis compañeros de tesis: Balmore Antonio Molina Ortega e Inmer Abimael Machado Argueta por su apoyo y paciencia durante este proceso.

A MI NOVIA: Carla Estefani Jiménez Quinteros por brindarme su amor, apoyo, comprensión y siempre confiar en mí y mis capacidades y destrezas.

Gustavo Rafael Martínez Díaz

DEDICATORIA

A DIOS: Por haberme cuidado, guiado durante el transcurso de la carrera y por las abundantes bendiciones otorgadas durante ella y por culminar por una de las cosas que más le pedía en mis oraciones

A MI MADRE: Silvia Argueta quien fue la persona que estuvo siempre con su apoyo incondicional desde un inicio que, a pesar de las dificultades, por haberme llevado en sus oraciones, que a pesar de mis errores ella siempre me animaba.

A MI FAMILIA: a mis hermanos menores: Otoniel, Idaly y Abdiel quienes compartimos un hogar y luchamos todos en conjunto, donde se han sacrificado tiempo y trabajo para estar donde estoy, por tenerme paciencia y sus mejores deseos por alcanzar mi meta.

A MIS COMPAÑEROS: de tesis: a Gustavo Martínez el cual nos unió el gusto por la música, a Balmore Molina quien siempre es y será satisfactorio discutir cualquier tipo de tema, a Jessica Navarrete por ser una gran amiga, a Vilma Amaya y Carla y a todos sin excepción de ninguno de mis compañeros que durante la carrera compartimos tantos momentos.

A MIS AMIGOS: A todos mis amigos por siempre estar pendiente de mi carrera, en especial a la familia Benítez. A los amigos de la Iglesia a mis compañeros de trabajo y todos los amigos cercanos.

A NUESTROS DOCENTES: a nuestra asesora de tesis quien nos ha ayudado a poder presentar la tesis de la mejor manera, a los docentes de la universidad que nos han transmitido su conocimiento y a los tutores y no tutores de los diferentes hospitales por enseñarnos el arte de la anestesia.

Inmer Abimael Machado Argueta

DEDICATORIA

A MIS PADRES: Balmore Arístides Molina Salmerón y Cecilia Patricia Ortega de Molina, por el apoyo incondicional, paciencia, amor, comprensión, consejos y sacrificios brindados, no solamente durante la carrera sino también durante toda mi vida, siempre les estaré agradecido.

A MIS HERMANOS: Wendy Patricia Molina Ortega y Diego Josué Molina Ortega, que siempre me han apoyado incondicionalmente en todo aspecto dentro de mi proceso académico, gracias por haber apoyado en los momentos de ocio.

A MIS COMPAÑEROS DE CARRERA: Son muchos para nombrarlos a todos, pero si llegan a leer esto, muchas gracias por haberme apoyado en este viaje, gracias por estar ahí cuando más los necesite y agradezco especialmente a mis compañeros de turno de noche, con los cuales compartimos muchas experiencias valiosas.

A MIS COMPAÑEROS DE TESIS: Gustavo Martínez e Inmer Machado, a quienes le tengo un fuerte aprecio, les deseo los mejores éxitos a lo largo de su vida.

A MIS AMIGOS CERCANOS: Jessica Navarrete, Daisy Moreno, Sonia Miranda, Vilma Amaya, Josué Torres, quienes siempre mostraron su amistad incondicional, quienes siempre me dieron ánimos para seguir adelante.

A MIS TUTORES: Tanto los que laboran en la Universidad del El Salvador como a los que laboran en los Hospitales Nacionales del Salvador de la Zona Oriental, gracias por haber tenido la paciencia y el apoyo para poder formarme como profesional.

Balmore Antonio Molina Ortega

ÍNDICE DE CONTENIDO

CONTENIDO	Pág.
RESUMEN	XV
ABSTRACT	XVI
INTRODUCCIÓN	XVII
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	19
1.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	19
1.2 ENUNCIADO DEL PROBLEMA.....	24
1.3 JUSTIFICACIÓN.....	25
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	26
1.4.1 Objetivo general	26
1.4.2 Objetivos específicos	26
2. MARCO TEÓRICO.	27
2.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL PERFIL.....	27
2.1.1 <i>PERFIL</i>	27
2.2 TIPOS DE PERFIL	28
2.2.1 Perfil personal.	29
2.2.2 Perfil psicológico	29
2.2.3 Perfil profesional	30
2.2.4 Perfil Laboral	35
2.2.5 Perfil Laboral Ideal	36
2.2.6 Perfil del profesional en anestesia	38
2.2.7 Perfil del profesional de anestesiología en El Salvador	40
2.3 FACTORES QUE INFLUYEN EN EL PERFIL LABORAL.....	42
2.3.1 FACTORES SOCIOCULTURALES	43
2.3.2 FACTORES ECONÓMICOS.....	53
2.3.3 FACTORES ACADÉMICOS.....	57

2.4 PERFIL DEL PROFESIONAL DE ANESTESIOLOGÍA EN LA ZONA ORIENTAL DE EL SALVADOR.	60
3. SISTEMA DE HIPÓTESIS	61
3.1 HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN	61
3.2 HIPÓTESIS NULA	61
3.3 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	62
4. DISEÑO METODOLÓGICO.....	63
4.1 TIPO DE ESTUDIO	63
4.2 POBLACIÓN	64
4.3 CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN.....	64
4.3.1 Criterios de Inclusión.....	64
4.3.2 Criterios de Exclusión	64
4.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	65
4.4.1 Técnicas Documentales.....	65
4.4.2 Técnicas de Campo	65
4.4.3 Instrumento de Recolección de Datos	65
4.5 PROCEDIMIENTO.....	66
4.5.1 Planificación	66
4.5.2 Ejecución	67
4.5.3 Análisis de resultados	67
4.6 CONSIDERACIONES ÉTICAS	68
4.7 RESULTADOS ESPERADOS	68
4.8 RIESGOS Y BENEFICIOS.....	69
4.8.1 Riesgos	69
4.8.2 Beneficios	70
4.9 RECURSOS UTILIZADOS.....	70
4.9.1 Materiales	70
4.9.2 Recursos.....	71
4.10 PRESUPUESTO.....	71

5. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	72
5.1 ANÁLISIS DE RESULTADOS	72
5.2 COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS	98
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	105
6.1 CONCLUSIONES	105
6.2 RECOMENDACIONES.....	106
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	107
ANEXOS.....	120

ÍNDICE DE ANEXOS

CONTENIDO	Pág.
ANEXO 1 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES A DESARROLLAR EN EL PROCESO DE GRADUACIÓN CICLO I Y II AÑO 2020	111
ANEXO 2 PROFESIONAL DE ANESTESIOLOGÍA.....	112
ANEXO 3 TÉCNICA ANESTÉSICA	113
ANEXO 4 PLAN ANESTÉSICO QUIRÚRGICO DIARIO.....	114
ANEXO 5. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	115
ANEXO 6. SIGLAS Y ABREVIATURAS.....	122
ANEXO 7 CUESTIONARIO	123

ÍNDICE DE TABLAS

CONTENIDO	Pág.
Tabla 1. Edad de los profesionales en Anestesiología e Inhaloterapia	72
Tabla 2. Género de los profesionales en anestesia	73
Tabla 3. Lugar de trabajo de los profesionales en anestesia	74
Tabla 4. Área de residencia Durante su proceso de formación académica	75
Tabla 5. Area de residencia actual.....	76
Tabla 6. Nivel de vocación que considera tener actualmente el profesional.....	76
Tabla 7. Niveles de los valores humanos que los profesionales en anestesia consideran poseer.....	77
Tabla 8. Nivel de estrés laboral que considera poseer actualmente el profesional.	78
Tabla 9. Doctrina o religión que profesas los profesionales.....	79
Tabla 10. Clase social a la que pertenecía al momento de su formación académica los profesionales	80
Tabla 11. Clase social a la que pertenece actualmente los profesionales	81
Tabla 12. Frecuencia con la que asisten los profesionales a sus actividades religiosas	82
Tabla 13. Rol que desempeña el profesional en su congregación religiosos	82
Tabla 14. Actividades culturales en las que participan los profesionales en sus zonas de residencia.....	83
Tabla 15. Impedimento de la creencia religiosa de los profesionales para realizar protocolos hospitalarios	84
Tabla 16. Conflictos de los profesionales con sus compañeros de trabajo por sus creencias religiosas.....	85
Tabla 17. Tipo de ahorro que poseen actualmente los profesionales	86
Tabla 18. Salarios de los que depende el núcleo familiar de los profesionales actualmente.....	87
Tabla 19. Nivel de ingreso del profesional que labora en la institución pública como anestesista	88

Tabla 20. Ingreso extra de los profesionales.....	89
Tabla 21. Fuente del ingreso extra de los profesionales	89
Tabla 22. Porcentaje del salario utilizado para el pago de servicios básicos de los profesionales.....	90
Tabla 23. Porcentaje del salario utilizado para el pago de servicios complementarios de los profesionales	91
Tabla 24. Influencia de los medios de enseñanza en la formación del anestésista según los profesionales	92
Tabla 25. Aptitudes desarrolladas durante el servicio social que no logró desarrollar durante su proceso académico	93
Tabla 26. Realización de servicio Ad honorem antes de conseguir su trabajo actual	94
Tabla 27. La enseñanza actual está al nivel de las competencias que hoy en día son necesarias según los profesionales	95
Tabla 28. Desarrollo en su formación académica las habilidades para realizar investigaciones científicas en área laboral.....	95
Tabla 29. Nivel del perfil profesional de anestesia que labora en el sector público de la Zona Oriental, El Salvador	97
Tabla 30. Correlaciones Spearman. Factores vs Perfil Laboral	99
Tabla 31. Correlaciones Spearman según sexo. Factores vs Perfil labora.....	101
Tabla 32. Correlaciones de Spearman. Edad vs Perfil Laboral.....	103

RESUMEN

La definición del perfil de una persona, un aspecto que suele ser ampliamente estudiado y tenido en cuenta por las organizaciones y empresas a la hora de elegir el staff que integrará las mismas, generalmente intervienen los siguientes factores: conocimientos generales, conocimientos técnicos, habilidades comunicativas, actitudes que ostentan y que cuadren con las que se piden para el puesto en cuestión. El Perfil Laboral de un profesional podría estar influenciado por diferentes factores que afectan no solo un Perfil Laboral, sino, todo el comportamiento de una persona; Se ha tomado a bien estudiar tres factores en esta oportunidad, los cuales son: Factores Socioculturales, Factores Económicos y Factores Académicos. **El objetivo** general de la investigación es conocer los factores que influyen en el Perfil Laboral del profesional de Anestesiología e Inhaloterapia de la Zona Oriental, El Salvador. **La metodología** utilizada en el estudio es exploratoria, transversal, descriptiva y de campo cualitativa. **La población** fueron 33 profesionales en anestesia que laboran en los hospitales de la Zona Oriental de El Salvador. La recolección de datos se hizo mediante un cuestionario en la plataforma online de Google Formulario. **Concluyendo** que no existe relación entre el Perfil Laboral y los Factores Socioculturales, así como tampoco hay relación entre el Perfil Laboral y los Factores Económicos, sin embargo, si existe relación entre el Perfil Laboral y los Factores Académicos; en relación a diferenciar que factor influye el Perfil Laboral en hombres y mujeres, se destaca lo siguiente: los hombres no presentan relación entre el Perfil Laboral y los factores estudiados, mientras que, que las mujeres presentan relación entre el Perfil Laboral y factor académico. Con estos datos se acepta la hipótesis alternativa que se plantea la investigación: Los Factores Académicos influyen en el Perfil Laboral del profesional de Anestesiología e Inhaloterapia de la Zona Oriental.

Palabras clave: Perfil Laboral, Factores Socioculturales, Factores Económicos, Factores Académicos, El Salvador.

ABSTRACT

The definition of a person's profile, an aspect that is usually widely studied and taken into account by organizations and companies when choosing the staff that will integrate them, generally involves the following factors: general knowledge, technical knowledge, communication skills, attitudes that they show and that match those requested for the position in question. The Work Profile of a professional could be influenced by different factors that affect not only a Work Profile, but also the entire behavior of a person; It has been taken good to study three factors in this opportunity, which are: Sociocultural Factors, Economic Factors and Academic Factors. The general **objective** of the research is to know the factors that influence the Professional Profile of Anesthesiology and Inhalation Therapy in the Eastern Zone, El Salvador. The **methodology** used in the study is exploratory, cross-sectional, descriptive and qualitative field. The **population** was 33 professionals in anesthesia who work in the hospitals of the Eastern Zone of El Salvador. Data collection was done through a questionnaire on the Google Form online platform. **Concluding** that there is no relationship between the Labor Profile and Sociocultural Factors, as well as there is no relationship between the Labor Profile and the Economic Factors, however, there is a relationship between the Labor Profile and the Academic Factors; In relation to differentiating which factor influences the Labor Profile in men and women, the following stands out: men do not present a relationship between the Labor Profile and the factors studied, while women present a relationship between the Labor Profile and the academic factor. With these data, the alternative hypothesis proposed by the research is accepted: Academic Factors influence the Labor Profile of the Anesthesiology and Inhalation Therapy professional in the Eastern Zone.

Keywords: Labor Profile, Sociocultural Factors, Economic Factors, Academic Factors, El Salvador.

INTRODUCCIÓN

En el presente documento se plantea la investigación sobre los factores que influyen en el Perfil Laboral de los profesionales en Anestesiología e Inhaloterapia en la Zona Oriental de El Salvador.

Primeramente, se menciona en el capítulo I, el planteamiento del problema que contiene, los antecedentes del problema que apoyan la investigación, sustentando así la validez de la investigación. Continuando con el enunciado del problema donde se presenta la interrogante que conduce la investigación. Se prosigue con la justificación de la investigación que es donde se expresan las razones por las cuales se realiza la investigación seguidamente se menciona los objetivos de la investigación que establecen los lineamientos y alcances de la investigación, tanto general como específicos.

Se sigue con el capítulo II donde se desarrolla el marco teórico, siendo este el pilar fundamental teórico que respalda la investigación. Luego se menciona en el capítulo III el sistema de hipótesis y también la operacionalización de las variables.

Prosiguiendo con el capítulo IV el diseño metodológico presentando el diseño del tipo de estudio, se define la población, los criterios de inclusión y exclusión, el tipo de muestreo que se utilizó; se definen las técnicas de recolección de datos; se describe el procedimiento, el cual consta de 3 etapas; al igual se presentan las consideraciones éticas, los resultados esperados, los riesgos y beneficios que posee la investigación; Se mencionan los recursos utilizados y se presenta el presupuesto de la investigación.

Posteriormente, se presenta el capítulo V conteniendo el análisis de resultados, por medio del programa estadístico para las ciencias sociales versión (SPSS) versión 25, con los datos obtenidos se generó una base de datos y se ingresaron las variables en estudio, lo cual facilitó el procesamiento de la información para luego ser presentada por medio tablas de frecuencia. De igual importancia se presentan, las conclusiones y recomendaciones, en las cuales se brindan los resultados finales de la investigación.

De la misma forma se sigue con la mención de las referencias bibliográficas, presentando una reseña de las fuentes que se utilizan para dar validez teórica a la investigación. Finalizando con los anexos de la investigación, los cuales detallan puntos claves de la investigación de forma ilustrativa.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

Debido al auge y demanda de usuarios de salud ha aumentado en cierta manera los profesionales en anestesiología, por lo cual las instituciones requieren que el profesional tenga un Perfil Laboral ideal el cual se ve afectado por ciertos factores determinantes. Los cuales en Latinoamérica se han realizado ciertos estudios a las distintas especialidades que engloban la labor médica.

“Durante el año 2014 Gustavo H. Marín de la Facultad de Ciencias Médicas. Universidad Nacional de La Plata. La Plata, Argentina. Realizo un estudio denominado: Discrepancias entre el perfil deseado y alcanzado en el egresado de la carrera de medicina. Las facultades de medicina argentinas acordaron definir un perfil egresado con competencias en atención primaria de la salud (APS). El objetivo del presente estudio es correlacionar el perfil de médico deseado y obtenido. Para esta investigación fue un estudio descriptivo analítico, con abordaje cuali-cuantitativo realizado en la carrera de medicina de la Universidad Nacional de La Plata (UNLP), Argentina. Las variables analizadas fueron: motivación, compromiso social, prácticas comunitarias, actividades de extensión, asignaturas cuyo contenido contempla APS (Ciencia Social, Salud Comunitaria, Ecología Humana, Salud Pública), horas de cátedra relacionadas con ellas, cargos de residentes, desempeño en el examen de residencia, cargos de generalistas cubiertos, grado de satisfacción de gestores sanitarios con los egresados, y grado de éxito en prácticas de APS realizada a su población beneficiaria. Se obtuvo los resultados siguientes: el análisis curricular mostró que sólo el 14,7% de las asignaturas y el 8,2% de las horas de la carrera se relacionan con el perfil de APS. Los ingresantes mostraron ser más altruistas que los egresados, quienes fueron más individualistas y carentes del

perfil deseado. En sus exámenes de residencia médica, los egresados fallaron en responder preguntas de APS, aunque respondieron correctamente las de otras especialidades. Las vacantes de médicos generalistas quedaron sistemáticamente sin cubrir en el sistema sanitario. La estrategia de APS realizada por egresados a población a cargo fue subóptima (test de Papanicolau: 38,2%; vacunación: 68,6%). Se concluye que los egresados de medicina de la UNLP no cumplen con el perfil deseado por la facultad, lo que incide en la futura elección de los puestos de trabajo y en el ejercicio de la profesión.” (1)

“Para el año 2014; Martha Ortiz García , Agustín Vicedo Tomey, Isis Rodríguez Rivalentas y María Elena Sardiñas Arce de la Universidad de Ciencias Médicas de La Habana y del Centro de Desarrollo Académico en Salud (CEDAS) realizaron la investigación: Propuesta de competencias profesionales específicas para el perfil del egresado en Pediatría en Cuba donde el estudio menciona que es aconsejable definir el perfil del egresado sobre la base de la identificación de competencias, las que sirven a su vez como punto de partida para toda la elaboración del currículo y la evaluación del desempeño. El objetivo de la investigación fue: proponer las competencias profesionales específicas para el perfil del egresado en la especialidad de Pediatría en Cuba. El procedimiento por el cual se definen las competencias profesionales es el análisis funcional. La redacción de las competencias tuvo en cuenta las recomendaciones del documento Competencia Laboral, Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el Sector Salud de la OMS/OPS, OIT y Cinterfor” (2)

“En el año 2015 se realizó la investigación: Perfil de valores humanos de médicos en formación profesional. Los investigadores fueron: Sergio Emilio P. Miranda, Mónica Patricia Canales González y Carlos Alberto Jiménez. Miembros del: Departamento de Educación e Investigación en Salud del; Hospital General Regional de Guadalajara, Jalisco. Se propusieron como objetivo general: identificar el perfil de valores humanos de médicos en formación de acuerdo con los intereses dominantes de la personalidad. Su

método de estudio fue descriptivo-transversal. Se incluyó a 187 médicos becarios, 96 (51.3%) hombres y 91 (48.7%) mujeres; 66 (35.3%) médicos de pregrado y 121 (64.7%) de posgrado. La media de edad fue de 25.49 ± 3.4 años. Se aplicó el test de Allport, que evaluó los intereses o motivos básicos de la personalidad con base en 6 categorías: económica, social, teórica, religiosa, estética y política. Cada una se midió en muy alto, alto, promedio, bajo y muy bajo. Se utilizó estadística descriptiva e inferencial. Los resultados de la investigación se obtuvieron que los intereses en la personalidad que predominaron fueron el: teórico en muy alto (51.3%) y el religioso en muy bajo (54.5%). Al compararlos por género, en mujeres predominó el interés teórico (62 vs. 34; $p = 0.004$) y político (11 vs. 3; $p = 0.033$) en muy alto y el interés económico en alto en comparación con hombres (27 vs. 12; $p = 0.016$); en estos predominaron el interés estético en muy alto (12 vs. 2; $p = 0.008$), el interés social en alto (17 vs. 7; $p = 0.041$), y el interés político en categoría muy bajo en comparación con mujeres (8 vs. 1; $p = 0.020$). Conclusiones: En el perfil de valores humanos los intereses dominantes de la personalidad de médicos en formación predominaron la personalidad teórica y el de menor peso fue el interés religioso; se encontraron diferencias por género.” (3)

“La Revista Colombiana de Anestesiología en el año 2015 publicó un estudio denominado: Características sociodemográficas, académicas, laborales y satisfacción de los anestesiólogos en Colombia. Realizada por: Juan Carlos Bocanegra Rivera, Lina María González, Miriam Leguizamón López, Javier Eslava, Natalie Tamayo y Carlos Gómez Restrepo. Los investigadores en la investigación plasmaron su objetivo general de la siguiente manera: Describir las características sociodemográficas, académicas y laborales y el nivel de satisfacción de los anestesiólogos colombianos. El tipo estudio fue observacional de corte transversal en una muestra no probabilística. Se construyó un instrumento estructurado en medio electrónico, el cual evaluó características sociodemográficas, académicas y laborales de los anestesiólogos colombianos. Los resultados obtenidos fue que un total de 702 anestesiólogos respondieron alguna sección de la encuesta, el 70% fueron hombres, con edad promedio de 45 y 55 años, casados (62%). La mayoría de anestesiólogos egresaron de universidad pública (47%), y declaran

que se especializarían nuevamente en anestesiología (89%). La prestación de servicios es la forma más frecuente de vinculación (47%) mientras que el pago por hora laborada (50%) la forma más habitual de remuneración. El 67% de los anesthesiólogos realizan jornadas de 12 o más horas y el 75% labora 200 horas por mes. El estudio concluyo que existe sobrecarga laboral entre los anesthesiólogos colombianos. El nivel de satisfacción con el ejercicio de la especialidad es alto, no obstante, el nivel de satisfacción con los sistemas de contratación y la remuneración son bajos.” (4)

En el 2017 la Revista Investigación en Educación Médica publicó un estudio con el título: Construcción del perfil profesional del médico familiar en México. Investigación realizada por Francisco Javier F. Gómez Clavelina y Félix Arturo Leyva González, con el objetivo de Construir el perfil profesional del médico familiar mexicano, a través de la aplicación de una estrategia de producción y validación basada en el grado de consenso entre académicos, formadores y representantes gremiales. El método utilizado fue el siguiente: Estudio censal, descriptivo, cuantitativo, prospectivo. Con base en las propuestas metodológicas de cuatro autores y en los recursos disponibles de participación (académicos, formadores y representantes gremiales), se seleccionó el modo I de IV para la validación del perfil. Se diseñó y aplicó un cuestionario electrónico de autorrespuesta para obtener la opinión de 71 participantes, acerca de las seis dimensiones o dominios consensuados que conforman el perfil profesional del especialista en medicina familiar. Se aplicó el cuestionario mediante una plataforma electrónica con acceso mediante correo electrónico. Se utilizó estadística descriptiva y análisis de contenido para categorizar las respuestas de cada reactivo. Todo ello llevándolos a concluir que el perfil profesional del médico especialista en medicina familiar mexicano obtenido en este estudio, permite establecer congruencia entre sus características y rasgos profesionales, sus competencias generales y específicas y las actividades que debe desarrollar en los diferentes contextos laborales en los que se desempeña. (5)

En el 2019 la revista cubana de Educación Médica Superior publicó un estudio con el siguiente título: Egresados de la carrera de Enfermería y su perfil profesional. Investigación realizada por Gustavo Moreno Martín, Diana Nancy Martínez García, Mónica Moreno Martín y Miriam Ivonne Fernández Nieto, con el objetivo de Evaluar el perfil profesional y necesidades de formación de los egresados de la Carrera de Enfermería de la Universidad Técnica de Ambato. El método que utilizaron es el siguiente: Se realizó un estudio observacional, descriptivo y retrospectivo como parte del seguimiento a graduados de la Carrera de Enfermería. El universo estuvo representado por los 698 graduados de la carrera desde enero del año 2002 hasta diciembre de 2017, no se seleccionó muestra. Presentando los resultados donde se evidenció una tendencia ascendente no significativa del número de graduados ($r= 0,024$ IC95 %: 32,81 a 54,94). La mayoría de los graduados se desempeñaron en el área de salud pública (44,4 %) y como empleados públicos (73,7 %). Señalaron como principales asignaturas en su formación la enfermería médico-quirúrgica (35,4 %) y la enfermería gineco-obstétrica (24,6 %), a la vez que demandaron con mayor frecuencia la formación de posgrado en las áreas de emergencias y atención en salud familiar. Todo ello llevándolos a concluir que a pesar del discreto incremento en el número de graduados, la Carrera de Enfermería de la Universidad Técnica de Ambato ha respondido a su encargo social en cuanto a la formación de talento humano que en mayor medida se ha desempeñado en el sector público. (6)

En Latinoamérica hasta la actualidad no se han publicado estudios relacionados con el Perfil Laboral de los profesionales en anestesiología, esto podría deberse al poco interés que hay sobre los resultados individuales de los profesionales y al acaparamiento total de temas de investigación sobre técnicas o fármacos en el área de anestesia.

Actualmente en El Salvador no se encuentran estudios realizados sobre factores que influyen en el Perfil Laboral de un profesional en anestesiología debido a que no se presenta interés sobre el tema de investigación.

1.2 ENUNCIADO DEL PROBLEMA

¿Qué factores influyen en el Perfil Laboral del profesional de Anestesiología e Inhaloterapia de la Zona Oriental, El Salvador año 2020?

1.3 JUSTIFICACIÓN

Al finalizar los estudios superiores se ha de haber cumplido con la creación de un Perfil Laboral, este definido por cada ente formador de profesionales, esto para poder iniciar su vida laboral. Sin embargo, en el camino de desarrollar las capacidades, actitudes y destrezas que los profesionales necesitan hay ciertos factores que afectan de forma individual a cada profesional.

Se plantea entonces el problema si estos factores: Sociocultural, Económicos o Académicos; en verdad pueden llegar a influir en el profesional de anestesia que labora en los hospitales de la Zona Oriental de El Salvador; donde se busca la influencia de los tres factores que se cree, son los que afectan en mayor medida en el desarrollo del Perfil Laboral.

Por otra parte, la investigación busca crear interés en los educadores, estudiantes, profesionales y personas que estén interesados en la carrera a fin; para conocer un poco de la realidad; haciendo conciencia en que las instituciones no han creado un Perfil Laboral para la carrera de Anestesiología e Inhaloterapia.

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 Objetivo general

Conocer los factores que influyen en el Perfil Laboral del profesional de Anestesiología e Inhaloterapia de la Zona Oriental, El Salvador.

1.4.2 Objetivos específicos

Determinar los Factores Socioculturales que influyen en el profesional en Anestesiología e Inhaloterapia.

Identificar si los Factores Económicos influyen en el Perfil Laboral del profesional de Anestesiología e Inhaloterapia.

Detallar si los Factores Académicos influyen en el Perfil Laboral del profesional de Anestesiología e Inhaloterapia.

Reconocer la influencia del género y edad de los profesionales de Anestesiología e Inhaloterapia en el Perfil Laboral.

2. MARCO TEÓRICO.

2.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL PERFIL.

2.1.1 PERFIL

En la definición del perfil de una persona, un aspecto que suele ser ampliamente estudiado y tenido en cuenta por las organizaciones y empresas a la hora de elegir el staff que integrará las mismas, generalmente intervienen los siguientes factores: conocimientos generales, conocimientos técnicos, habilidades comunicativas, actitudes que ostentan y que cuadren con las que se piden para el puesto en cuestión, entre otros. (7)

Así es que por ejemplo para diversos cargos, puestos o tareas como ser vendedores, diseñadores, analistas, psicólogos, profesores, administrativos, directores de proyectos, entre otros, cada uno de estos tendrá un perfil determinado. Por ejemplo, en el caso de aquellos puestos que requerirán de un marcado perfil de vendedor, se observará detenidamente y se estudiará que el aspirante al puesto observe características como ser la buena dicción, habilidades comunicativas, facilidad y efectividad en función de lograr la persuasión de los posibles consumidores, simpatía, buenos modales y buena presencia, entre otros. (7)

En tanto, para aquellas posiciones que guardan una mayor responsabilidad como puede ser el caso del Director de un Proyecto será necesario que además de algunas de las características anteriormente mencionadas, la persona, ostente capacidad de mando para la toma de decisiones que produzcan soluciones y resultados efectivos a favor de la productividad de la empresa, así como un buen manejo de las relaciones

interpersonales porque normalmente estos tipos de cargos suponen el manejo de gente a su cargo.

Así mismo desde otro punto de vista bibliográfico el perfil es una variedad o conjuntos de aspecto particulares, o un costado, que se presentan en una cosa, persona o conjunto determinado, describiendo o delimitando linealmente si es representado en plano físico, las cualidades o rasgos propios del objeto, persona o el conjunto determinado, palabra en sí que denomina los complementos y detalles que determina la perfección de lo que se aprecia. Al referirse a perfiles tenemos una variedad, en una empresa, los recursos humanos exigen una recopilación de datos y rasgos particulares, para determinado puesto de trabajo que requiere un nivel de educación y formación, experiencias, habilidades, destrezas, intelectuales y física. (8)

Los perfiles tienen una utilidad variada y definen esta sociedad de una manera, si se busca un empleo en concreto para relacionarse por las redes sociales, para buscar parejas sentimentales, para hacer pruebas de actitudes y aplicar a los estudios, para organizar un portafolio con datos personales, profesionales, médicos, a fines con las carreras estudiadas, para definir grupos dentro de una misma sociedad.

2.2 TIPOS DE PERFIL

La palabra perfil se usa muchísimo para designar aquellos rasgos particulares que caracterizan a una persona y por supuesto le sirven para diferenciarse de otras. A continuación, se presentan los perfiles que marcan un importante interés para el desarrollo de una profesional. (7)

2.2.1 Perfil personal.

En este caso, la cuestión física tendrá poco o nada que ver ya para este sentido del término serán aquellas cuestiones que no se ven y que son invisibles a los ojos, las que determinen su perfil. En la definición del perfil de una persona, un aspecto que suele ser ampliamente estudiado y tenido en cuenta por las organizaciones y empresas a la hora de elegir el staff que integrará las mismas, generalmente intervienen los siguientes factores: conocimientos generales, conocimientos técnicos, habilidades comunicativas, actitudes que ostentan y que cuadren con las que se piden para el puesto en cuestión, entre otros. (7)

2.2.2 Perfil psicológico

El perfil psicológico de una persona está formado por los rasgos psicológicos que lo caracterizan, es decir, por las características de sus procesos mentales.

En un perfil psicológico se estudian diferentes rasgos del individuo, por ejemplo su grado de emotividad, que determina lo impresionable que puede ser ante las cosas y la empatía que puede mostrar hacia los demás; si se trata de una persona excesivamente impulsiva o reflexiva o el grado en el que se encuentra entre ambos puntos; si es una persona consistente, firme, con principios enraizados o es alguien que vive al día y se desprende con facilidad del pasado; si es más diplomático o más agresivo; si es una persona más de acción o prefiere las actividades tranquilas que no lo someten a grandes presiones; si es más egocéntrico, centrado en sí mismo, o alocéntrico, que se centra más en los demás que en sí mismo; si tiene cualidades más prácticas, para tomar decisiones al momento, o resolutivas, es decir, que le gusta llegar al corazón de las cuestiones y analizar todos los detalles con paciencia. (9)

El perfil psicológico se utiliza en muchos casos para evaluar a un aspirante a un trabajo. Hay que destacar que con el perfil psicológico no se conocen las cualidades técnicas de una persona, sino su carácter y sus características personales.

Si una persona aspira a un puesto de trabajo de alto directivo se pedirán unas cualidades psicológicas muy diferentes a las de una persona que desea ocupar un puesto de atención telefónica en una empresa de televenta o a alguien que quiera desempeñar trabajo militar, por poner algunos ejemplos.

En las entrevistas de trabajo se suelen utilizar test de todo tipo, desde las conocidas manchas de Rorschach hasta diversos test. En muchos casos se intenta realizar una evaluación sin que el entrevistado sea consciente o mediante la resolución de casos prácticos. Si se debe de trabajar en grupo, estos casos se realizarán entre varias personas para detectar líderes, seguidores natos y también aquellos que no escuchan ideas o que no saben trabajar con otros.

El perfil psicológico es también muy útil para conocerse mejor a uno mismo y ayudar a solucionar conflictos interiores de la persona. Es un estudio profundo de la propia personalidad mediante el cual se intenta que la persona comprenda los mecanismos que le llevan a actuar de determinados modos y pueda corregir aquellos que le parezcan erróneos.

2.2.3 Perfil profesional

El perfil profesional es el conjunto de capacidades y competencias que posee una persona, que le permitirá asumir responsabilidades propias de una determinada profesión. El analizar el perfil personal/profesional tiene una triple funcionalidad porque

nos puede servir para introducirlo en el Curriculum Vitae, como un párrafo breve justo debajo de los datos personales, en la carta de presentación a la hora de hablar de nosotros/as mismos/as y así, tanto en un sitio como en el otro o en ambos sitios, el seleccionador tendrá una idea de cómo somos y hacia donde nos dirigimos antes de conocer que hemos estudiado o en qué tenemos experiencia. Por último, también nos puede ayudar a la hora de responder a determinadas preguntas en las entrevistas de trabajo. (10)

Un Perfil Laboral es una herramienta con la que cuentan las empresas para definir a un colaborador para un puesto determinado de trabajo, con la cual recopilan requisitos y calificaciones personales del candidato exigidos para el cumplimiento satisfactorio de las tareas dentro de una institución, como el nivel de estudio, experiencia, funciones del puesto y requisitos que deben cumplir.

Basado en la gestión por competencias, lo importante a tener en consideración para crear un Perfil Laboral es el conocimiento de qué debe saber el candidato acerca del puesto, habilidades que debe poseer para realizar con eficiencia sus funciones, actitudes, la forma de ser o comportarse, carácter y personalidad y valores específicos que debe poseer para el puesto en cuestión, como, por ejemplo: confidencialidad, compromiso, identificación, entre otros. (11)

Cuando se selecciona un trabajador una empresa debemos identificar su perfil profesional para determinar si se ajusta a la cultura y valores de nuestra empresa o, por el contrario, su incorporación podría generar discrepancias en nuestro ecosistema. (12)

El proceso de selección es clave a la hora de definir la personalidad del trabajador pues, si planteamos las preguntas y dinámicas correctas, podremos descifrar fácilmente ante qué tipo de empleado nos encontramos.

Es por ello que se suelen identificar distintos tipos de perfil profesional que las personas pueden tener o llegar a desarrollar; estos se mencionan a continuación:

2.2.3.1 Perfil profesional competitivo

Se trata de un tipo de trabajador que, en cierto modo, es agresivo. Tiene gran afición por el riesgo siempre y cuando exista la posibilidad de obtener grandes beneficios. Uno de sus principales defectos es que, este afán por los resultados puede provocar que no ponga tanta atención al detalle como sí lo hacen otros trabajadores. (12)

Es fácilmente identificable puesto que está dispuesto a cualquier sacrificio para impulsar su carrera profesional, ya que siempre quiere destacar entre sus compañeros.

2.2.3.2 Perfil profesional ejecutor

Este perfil profesional se caracteriza porque no se siente muy motivado por la toma de decisiones. Estos trabajadores se sienten más cómodos ejecutando las labores que les indican sus supervisores. Lo mejor de los ejecutores es que siempre están dispuestos a pasar de lo abstracto a lo concreto por medio de la acción. (12)

El perfil profesional ejecutor es muy práctico y objetivo, aunque su principal desventaja es que en muchas ocasiones omite la fase de planificación antes de llevar a cabo una acción, lo que puede desembocar en un error.

2.2.3.3 Perfil planificador

El trabajador que se identifica con el Perfil Laboral del planificador se caracteriza por ser muy cauteloso y reflexivo. A la hora de tomar una decisión, el planificador no se deja llevar por sus emociones, sino que valora las posibles consecuencias de todas alternativas. (12)

Es su visión a largo plazo la que convierte al planificador en un trabajador muy adecuado para entornos comerciales y administrativos. Además, puede resultar muy interesante contar con este tipo de trabajador para aquellos puestos en los que el liderazgo es primordial.

2.2.3.4 Perfil procrastinador

Este rasgo es muy común entre todas las personas, dentro de cualquier sector laboral. Aun así, debemos tener mucha precaución cuando nos encontramos con que la procrastinación es el rasgo principal y dominante de uno de nuestros trabajadores. Un profesional de estas características tiene a dejar todo para después hasta incluso, llegar a olvidar sus obligaciones. (12)

Si bien puede ser un problema manejable, debemos tener especial cuidado con el perfil profesional procrastinador en entornos con horarios muy flexibles o en régimen de freelance.

2.2.3.5 Perfil profesional analítico

Cuando hablamos de un trabajador analítico, nos referimos a aquel que cuyas características más destacables son la concentración, el perfeccionismo y la atención al detalle. (12)

Un perfil profesional analítico es sumamente meticuloso y tiende a revisar los posibles errores numerosas veces. Los trabajadores analíticos buscan seguridad y estabilidad, por lo que odian trabajar bajo presión y los cambios constantes.

2.2.3.6 Perfil comunicativo

Sin duda, el perfil profesional comunicativo destaca por su habilidad lingüística. Este tipo de trabajador se desenvuelve perfectamente en campos como la oratoria o la negociación, dado su enorme carisma. (12)

2.2.3.7 Perfil idealista

Los trabajadores que se enmarcan bajo el perfil idealista viven con la cabeza en las nubes y lucha por conseguir sus sueños. Estas dos características, sumadas a la gran persistencia que suelen tener, los convierte en los sujetos perfectos para emprender. (12)

Los idealistas no llevan muy bien cumplir órdenes, por lo que ser autónomos puede ser lo que mejor funcione para este tipo de profesionales dada su gran ambición y creatividad.

2.2.4 Perfil Laboral

La importancia y relevancia que tiene el hecho de detectar las necesidades que aquejan a la sociedad y que exigen una solución. Este diagnóstico permite confirmar la necesidad de preparar los recursos humanos que puedan enfrentarse a esos problemas. Lo anterior plantea otra cuestión: ¿qué características académicas y laborales debe poseer la persona que tratará de satisfacer dichas necesidades? Para responder a esta pregunta se estudiará los factores que influyen en el Perfil Laboral. (13)

Hay diversas concepciones acerca del perfil profesional o laboral. Para Arnaz, es una descripción de las características que se requieren del profesional para abarcar y solucionar las necesidades sociales. Este profesional se formará después de haber participado en el sistema de instrucción.

Para Mercado, Martínez y Ramírez el perfil profesional es la descripción del profesional, de la manera más objetiva, a partir de sus características. Díaz- Barriga opina que el perfil profesional lo componen tanto conocimientos y habilidades como actitudes. Todo esto en conjunto, definido operacionalmente, delimita un ejercicio profesional. (14)

A estas definiciones tan diversas se pueden sumar las que se refieren a un concepto similar: la práctica profesional. Glazman y De Ibarrola, afirman que la práctica profesional

incluye la determinación de las actividades propias de las carreras que se imparten en el nivel universitario. (14)

La práctica laboral se compone de dos dimensiones: una se refiere a la actividad por desarrollar e implica la delimitación de un campo de acción, y la otra, se refiere al nivel de comportamiento, que alcanza el universitario. Villarreal sin definir lo que es la práctica profesional, afirma que, en parte, ésta se constituye de la práctica social: más concretamente en el marco del modo de producción del sistema en el que se labora, y específicamente en el seno de las relaciones de producción que plantea el mismo sistema. (14)

Díaz-Barriga hace hincapié en la especificación de la práctica profesional, porque esto incluye la práctica social y su relación con una sociedad determinada. Afirma, además, que el problema de los perfiles es que, dado que se elaboran a partir del esquema o formato de objetivos conductuales, lo que hacen es eliminar los análisis sobre la formación que un sujeto debe adquirir en un proceso escolar, y dividen artificialmente en áreas la conducta humana. (14)

2.2.5 Perfil Laboral Ideal

El perfil del egresado es un elemento central en la elección del currículo de una carrera del ciclo universitario. Los aspirantes deben cubrir entonces las expectativas propuestas por las unidades formadoras, las cuales se presupone que a través de un plan de estudios adecuado lograrán generar los suficientes conocimientos, habilidades, actitudes y valores para que sus estudiantes alcancen el perfil de egreso deseado en el campo de la disciplina que corresponda. En este sentido, una serie de debates efectuados en el seno del Ministerio de Educación de la Nación y en el Consejo Universitario en Argentina se llevaron a cabo con el fin de elaborar y definir estándares para las carreras de

medicina, que culminaron con la sanción de la Resolución La regulación de las carreras de Medicina en Argentina n.º 535/99, donde quedaron establecidos para la carrera de medicina los contenidos curriculares básicos, los criterios sobre intensidad de la formación práctica, el alcance del título de médico y sus respectivos estándares de acreditación, en los términos del artículo 43 de la Ley de Educación Superior, reconociéndose la atención primaria de la salud (APS) como base para cumplir con los mismos. (3)

El Ministerio de Salud de la Nación definió mediante su Plan Federal de Salud el mismo perfil para la formación de recursos humanos en salud, expresando que 'la atención primaria será la prioridad absoluta y las acciones de promoción y prevención obtendrán una asignación creciente de recursos. Promover la formación de profesionales con énfasis en medicina generalista, o su reconversión, a fin de contar con equipos de salud con capacidad de intervención en las prioridades definidas por las políticas sanitarias.

En consonancia, la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de La Plata (UNLP) se adhirió a dicho perfil planteando formar un médico general, definido como el profesional que está capacitado en conocimientos, habilidades y actitudes para la protección de la salud en niños y adultos y para la asistencia, recuperación y rehabilitación en adultos, remarcando la importancia de la APS como estrategia longitudinal en toda la carrera. Estos aspectos fueron tiempo después refrendados no sólo por la Facultad de Medicina de la UNLP, sino por todas las demás facultades de medicina pública de Argentina, reafirmando un perfil de generalista con orientación en la APS para sus egresados.

La Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CONEAU), adhiriéndose a esta idea, audita periódicamente el cumplimiento de los estándares

básicos para las carreras de medicina con el fin de garantizar que ese perfil se vea reflejado en los currículos de toda carrera de salud.

La Organización Mundial de la Salud también promueve la formación de un profesional generalista que base sus acciones en la promoción de la salud, la prevención de enfermedades y la atención de patologías prevalentes en la comunidad, es decir, ni más ni menos que en la APS. Sin embargo, no existe aún una evaluación de los egresados que permita confirmar si efectivamente ese perfil que figura en las intenciones, se plasma en la realidad.

Por otro lado, las instituciones que conforman el Sistema de Atención de la Salud requieren perfiles similares a los que las unidades académicas dicen formar; no obstante, con frecuencia, la oferta de puestos en dichos sectores suele no cubrirse en su totalidad con los recientemente egresados.

El perfil del egresado se correlaciona con el perfil de profesional deseado por la institución formadora el cuál es el impacto que tiene este perfil en la elección de la formación profesional y en la cobertura de puestos de trabajo solicitados por el sistema de salud. (1)

2.2.6 Perfil del profesional en anestesia

Profesional de la rama de la medicina de anestesia que, a través de una práctica médica basada en competencias profesionales, es competente para: (15) (Ver Anexo 2)

Aplicar con oportunidad y eficiencia los procedimientos de anestesia, analgesia, reanimación cardiopulmonar, cerebral e inhaloterapia; Tratar los síndromes doloroso agudos y crónicos; mantener las funciones vitales, la estabilidad hemodinámica y la homeostasis; el cuidado de pacientes que son sometidos a procedimientos diagnósticos o terapéuticos y el manejo de enfermos en la sala de terapia intensiva conjuntamente, con el equipo multidisciplinario. (Ver Anexo 3)

Plantear interrogantes, identificar problemas y solucionarlos mediante la investigación clínica y/o epidemiológica, para tomar decisiones validas y confiables, en beneficio del paciente, orientada a mejorar su práctica profesional y con aptitud para difundir los resultados.

Buscar y seleccionar material bibliográfico pertinente, para realizar el análisis crítico de la literatura con el fin de sustentar, profundizar y aplicarlo a su práctica clínica.

Identificar y aplicar los métodos técnicas y estrategias de aprendizaje más convenientes para continuar su formación, así mismo, para propiciar el aprendizaje del paciente, la familia y equipo de salud en el área de su competencia.

Planear estratégicamente sus actividades profesionales y lograr un desempeño óptimo, competente para administrar eficientemente los recursos físicos y humanos utilizados en su práctica profesional. (Ver Anexo 4)

Aplicar los principios bio-éticos, humanísticos y legales, en la relación médico-paciente, en atención a la salud y en la educación e investigación médica.

Trabajar en equipo. Establecer y cumplir compromisos con su entorno social.

2.2.7 Perfil del profesional de anestesiología en El Salvador

En el manual general de descripción de puestos de trabajo que publico el ministerio de salud de El Salvador se describe brevemente lo que un profesional de anestesia debe de haber desarrollado en su perfil profesional para optar por el puesto de trabajo. A continuación, se presenta los requerimientos: (16)

2.2.7.1 Funciones Básicas

- Evaluar a pacientes programados para cirugía, a fin de minimizar riesgos anestésicos, durante el acto quirúrgico.
- Prescribir pre anestésicos antes de someter al paciente a la anestesia para garantizar
- La adecuada preparación para el evento quirúrgico.
- Aplicar la técnica anestésica y procedimientos pertinentes.
- Vigilar y supervisar al paciente en todo el proceso quirúrgico.
- Realizar transfusión de hemoderivados a pacientes que lo ameriten.
- Evaluar el estado de alerta del paciente para determinar la necesidad presencial del profesional al trasladarlo a la sala de recuperación.
- Revisar y limpiar los aparatos de anestesia evitando accidentes para contribuir a la seguridad del paciente en el transoperatorio.
- Vigilar signos vitales y administrar cuidados anestésicos a pacientes críticos que en el post operatorio queden en Sala de Operaciones por diferentes causas.
- Registrar con oportunidad las acciones realizadas en el transoperatorio en los formularios de registro anestésico.

- Administrar anestesia a pacientes fuera del quirófano en procedimientos como en tomografía, resonancia magnética, endoscopia, etc.
- Vigilar signos vitales, estado hemodinámica y plano anestésico de los pacientes, durante el acto quirúrgico y anestésico.
- Verificar que cada quirófano asignado tenga existencia de medicamentos, equipo, material necesario para administrar la anestesia.
- Brindar cuidados al paciente en el post operatorio inmediato.
- Proporcionar cuidados hemodinámicos y de vía aérea a pacientes que son trasladados a otros establecimientos.

2.2.7.2 Resultados Principales

- Planes de trabajo ejecutándose.
- Cumplimiento de protocolos y guías de atención actualizadas para la atención de los pacientes.
- Usuarios de los servicios de anestesiología satisfechos por la atención de salud de calidad.
- Uso eficiente de los recursos.
- Pacientes anestesiados.

2.2.7.3 Formación Básica

- Grado Académico: Graduado Universitario
- Requerimiento: Indispensable
- Especialidades de Referencia: Licenciatura en Anestesiología e Inhaloterapia
- Idioma: inglés (deseable)

2.2.7.4 Conocimientos Específicos

- Conocimientos básicos de anatomía, fisiología y farmacología.
- Manejo de diferentes técnicas anestésicas e intubación endotraqueal.
- Conocimientos teórico prácticos de anestesia general, anestesia raquídea, anestesia en adultos y niños.
- Manejo de equipos de anestesia y aparatos de monitoreo.
- Habilidades informáticas.
- Habilidades informáticas.

2.3 FACTORES QUE INFLUYEN EN EL PERFIL LABORAL

El Perfil Laboral de un profesional podría estar influenciado por diferentes factores que afectan no solo un Perfil Laboral, sino, todo el comportamiento de una persona; se pueden identificar así lo siguientes factores que podrían afectar el Perfil Laboral de una persona:

- Factores Académicos.
- Factores ambientales.
- Factores culturales.
- Factores demográficos.
- Factores Económicos.
- Factores organizacionales.
- Factores personales.
- Factores sociales.
- Factores Socioculturales.

El grupo investigador ha tomado a bien estudiar tres factores que se creen fundamentales para el desarrollo del Perfil Laboral del profesional en anestesiología, estos factores serán explicados a fondo en las siguientes secciones; ya que se cree que estos factores a criterio del grupo investigador son los que podrían marcar el perfil laboral de los profesionales.

2.3.1 FACTORES SOCIOCULTURALES

Cuando se aplica el adjetivo de sociocultural a algún fenómeno o proceso se hace referencia a una realidad construida por el hombre que puede tener que ver con cómo interactúan las personas entre sí mismas, con el medio ambiente y con otras sociedades. En este sentido, avances o creaciones socioculturales del hombre, desde los primeros días de su existencia, pueden ser las diferentes formas de organización y jerarquización social, las diversas expresiones artísticas, la creación de instituciones que tuvieran por objetivo ordenar la vida en comunidad, la instauración de pautas morales de comportamiento, el desarrollo de las religiones y estructuras de pensamiento, la creación de sistemas educativos, entre otros. A continuación, se presentan algunas variables socioculturales que se tomarán en cuenta en la investigación. (17)

2.3.1.1 Religión

La relación entre la religión y el trabajo como fenómenos sociales ha sido teorizada e investigada tangencialmente. En un momento como el actual, en el cual parte de hechos evidentes como una creciente complejización de la sociedad moderna y la multidimensionalidad de los sujetos sociales, es necesario hacer una reflexión en torno a las posibilidades heurísticas que permitan abordar tal relación para comprender distintos cambios y continuidades. (18)

La cultura laboral puede ser entendida como los marcos simbólicos y de significaciones compartidas por una sociedad concreta, en relación con las actividades laborales. Es decir, son ideas, estilos de vida, expectativas y discursividades que no parten de un solo sujeto social inserto en el trabajo, sino que este mismo sujeto las retoma y las revaloriza de otras instancias sociales donde son reproducidas y generadas para entender las relaciones sociales productivas.

Desde los años ochenta del siglo pasado, en Latinoamérica ha surgido todo un debate en torno a la definición de la cultura obrera. Desde los autores que niegan su existencia y la insertan directamente dentro de los límites de la cultura urbana, hasta aquellos que no sólo le otorgan autonomía plena de la esfera urbana, sino que indagan en la naturaleza propia de los marcos de sentido que proveen a los sujetos laborales. Uno de los ámbitos donde ha sido investigada la construcción de la cultura laboral es en el de la religión.

Zalpa (2002) aborda la influencia de las creencias y los valores religiosos dentro de la construcción de la cultura de las organizaciones empresariales, entendidas como conjuntos de significaciones tendientes a otorgar orden y sentido a las estructuras de mando empresarial. Partiendo de una discusión con las teorías clásicas de la organización, los estudios sobre cultura obrera en México y las corrientes socio antropológicas en torno a la cultura como significación, el autor considera que las creencias y valores declarados por los actores no siempre coinciden con lo que hacen, aunque tienen una gran importancia dentro de la búsqueda de significados sobre la acción social. Es decir, no hay una relación de determinación entre lo que se cree y lo que se hace, pero, aun así, es una veta importante debido a que explora la relación entre las creencias y las acciones dentro de una organización empresarial

El infortunio moral de los trabajadores muestra el vínculo de vulnerabilidad con el mundo del trabajo articulado con componentes religiosos, y se manifiesta en las formas de acceso informal al espacio urbano, como el caso de los vendedores ambulantes, artesanos, vendedores en el metro, taxistas, microbuseros, entre otros. Así, la relación entre religión y trabajo también puede articularse de manera conjunta con el espacio urbano y con un concepto ampliado de informalidad, donde ésta no sólo se reduce a la condición del empleo o experiencia del trabajo, sino también a problemáticas ciudadanas de acceso al espacio público, a la justicia y la ciudadanía.

2.3.1.2 Cultura en El Salvador

El Salvador por estar en una región considerada joven, las culturas existentes no afectan directamente el área laboral debido a que ciertos grupos étnicos existentes tienen un estilo de vida muy diferente al resto de población en general, cabe recalcar que estos grupos son en gran minoría y con los años van desapareciendo. (19)

2.3.1.3 Relaciones con el entorno

Se refiere a las actividades de recursos humanos asociadas al trato y a los movimientos de los colaboradores dentro de la organización. Son las relaciones internas de la organización con sus colaboradores en cuestiones como ascensos, transferencias, separaciones por jubilación y dimisiones.

La disciplina y las medidas disciplinarias también representan aspectos cruciales de esas relaciones internas. Sin embargo, la administración de recursos humanos actúa en la retaguardia como función de staff, o sea como asesoría interna, y delega a los gerentes

y supervisores la responsabilidad de línea respecto de las prácticas de recursos humanos cotidianamente. (20)

El diseño de un programa de relaciones con los empleados debe incluir:

a) Comunicaciones: la organización debe comunicar su filosofía de recursos humanos a los empleados y solicitarles que presenten sugerencias y opiniones sobre asuntos de trabajo.

b) Cooperación: la organización debe compartir la toma de decisiones y el control de las actividades con los empleados a efecto de que éstos cooperen.

c) Protección: el ambiente psicológico del trabajo debe contribuir al bienestar de los trabajadores y proporcionarles protección contra posibles persecuciones o represalias.

d) Asistencia: la organización debe responder a las necesidades específicas de cada trabajador, al brindarle ayuda para tal efecto.

e) Disciplina y conflicto: la organización debe definir reglas claras para imponer la disciplina y lidiar con los conflictos.

2.3.1.4 Origen social, familia

En este factor que se les propone para analizar respecto a su incidencia en es el origen familiar. Se pide que valoren la influencia positiva o negativa de la familia en su acceso al mercado de trabajo.

Se consideran que la familia es decisiva en cuanto al apoyo que otorgan para la elección y posterior desarrollo de la profesión. Están de acuerdo con el argumento de que la inserción profesional mejora notablemente cuando el nivel educativo de la familia de origen alcanza en algunos de sus miembros los estudios universitarios. Lo que confirma la importancia de los factores culturales frente a los ocupacionales o económicos en la carrera profesional de los hijos. (21)

Son casos concretos los que la familia ha supuesto una ayuda para la obtención de empleo. Recalcan la relevancia del apoyo familiar en una profesión afirman, caracterizada por la precariedad laboral de los inicios, el riesgo de algunos destinos laborales, el desgaste emocional que conlleva su ejercicio; múltiples exigencias personales, en definitiva.

2.3.1.5 Relacionadas con lo personal

Son todos aquellos factores que caracterizan el nivel individual de cada persona, su pensamiento, su forma de ver las cosas y campo este influye en el ejercicio en vida cotidiana, que se puede aplicar en su trabajo, familia, amigos, compañeros etc.

2.3.1.6 Vocación

Los interesados en estudiar medicina requieren de presentar un examen de selección que habitualmente incluye preguntas sobre su nivel cultural y habilidades cognoscitivas, en especial sobre sus capacidades de razonamiento; que son algunos parámetros que a futuro pueden predecir un buen comportamiento profesional. Muchos estudiantes de pregrado y posgrado manifiestan niveles de insatisfacción que van desde la deserción y la desmotivación hasta la frustración, y la expresan durante toda su formación.

No existen informes en la literatura que exploren el perfil de los alumnos previo a su ingreso y que puedan asegurar su permanencia en la carrera y cumplan además con los requisitos de suficiencia; se señala una deserción. Sin embargo, un porcentaje de la matrícula puede desertar para cambiarse a otra carrera, señalando como uno de sus principales motivos la falta de vocación hacia alguna carrera de medicina.

Como es conocido, los médicos generales pueden aspirar a realizar estudios de posgrado, para lo cual nuevamente deben presentar un examen de conocimientos, es el mismo alumno quien puede escoger libremente a qué especialidad ingresar de acuerdo con sus capacidades cognitivas e intereses personales; una vez acreditado el mismo, depende de cada institución que criterios utilizará para aceptarlo, sin ser obligatorio nuevamente la aplicación de pruebas psicométricas o de personalidad.

2.3.1.7 Valores humanos

Constituyen ideales de vida asociados intrínsecamente a la elección de la carrera profesional de una persona. Estos valores humanos constituyen también elementos motivacionales en la toma de decisiones, dan dirección y sentido de vida. Si son claros,

consistentes y si han sido seleccionados apropiadamente permiten vivir de forma satisfactoria y significativa, de lo contrario pueden hacer que la vida de las personas esté llena de problemas y frustraciones. (3)

Desde una perspectiva psicológica, existe una relación muy estrecha entre maduración vocacional y los intereses; sin embargo, debe reconocerse que los valores tienen un constructo más amplio, ya que un valor puede integrar a su vez varios intereses.

Es importante reconocer que este enfoque de valores tiene una concepción integral, que normalmente se genera desde el ambiente familiar, social, y cultural; donde el fenómeno educativo constituye el medio por el cual el estudiante se forma integralmente, donde sus valores son constitutivos de la ética y le facilitan el autoconocimiento, el auto pensamiento, y los hace asumir sus propias responsabilidades.

A través de este enfoque, en los valores humanos se pueden identificar 6 tipologías de actos humanos o intereses básicos de la personalidad, como son:

- Teórico
- Económico
- Estético
- Social
- Político
- Religioso

Estos pueden ser interpretados como un estilo muy propio de vida personal. A cada uno de ellos le corresponden determinados comportamientos y actitudes; en las que a pesar de que existan preferencias tipológicas de unas sobre otras, no se excluyen mutuamente, sino más bien se complementan.

Cuando encontramos un valor dominante en alguno de ellos, este mismo configura las manifestaciones de personalidad del profesional y representa un instrumento de investigación caracterológica, que puede estar asociado o no, con la profesión que uno elige. Sin embargo, en países donde es obligatorio analizar la personalidad del estudiante previo a su ingreso a la escuela de medicina, encontramos que existen múltiples instrumentos, no está estandarizado ninguno de ellos y, en ocasiones, se requiere de personal especializado para su aplicación.

2.3.1.8 Estrés en el trabajo

El estrés se refiere al conjunto de reacciones físicas, químicas y mentales de una persona que se derivan de estímulos o elementos de tensión que están presentes en el entorno. Es una condición dinámica que surge cuando una persona enfrenta una oportunidad, restricción o demanda relacionada con lo que desea.

El autoritarismo del jefe, la desconfianza, la presión de las exigencias y los cobros, el cumplimiento del horario de trabajo, el aburrimiento y la monotonía de ciertas tareas, el ánimo bajo de los colegas, la falta de perspectivas de progreso profesional y la insatisfacción personal no sólo acaban con el buen humor de las personas, sino que también provocan estrés en el trabajo.

El estrés es la suma de perturbaciones orgánicas y psíquicas que provocan diversos agentes agresores, como los traumas, las emociones fuertes, la fatiga, la exposición a situaciones conflictivas y problemáticas, etc. El estrés provoca ansiedad y angustia.

Ciertos factores relacionados con el trabajo, como la sobrecarga de actividades, la presión de tiempo y la urgencia, las relaciones problemáticas con los jefes o los clientes provocan reacciones como nerviosismo, inquietud, tensión, etc.

Algunos problemas humanos como la dependencia de alcohol y el abuso de drogas muchas veces se derivan del estrés en el trabajo o en la familia. Las fuentes principales de estrés en el trabajo son dos: las causas ambientales y las causas personales.

2.3.1.8.1 Las causas ambientales

Abarcan toda una serie de factores externos y contextuales que pueden conducir al estrés en el trabajo e incluyen la programación de trabajo intensivo, la falta de tranquilidad en el trabajo, la inseguridad en el trabajo, el flujo intenso de trabajo y el número y la naturaleza de los clientes internos o externos que deben ser atendidos. Algunas investigaciones⁸ revelan que el ruido ambiental que producen las máquinas en funcionamiento, las personas que conversan y los teléfonos que timbran, contribuyen al estrés en 54% de las actividades laborales.

2.3.1.8.2 Las causas personales

Abarcan una serie de características individuales que predisponen al estrés. En una misma situación, cada persona reacciona de distinta manera ante los factores

ambientales que provocan el estrés. Las personalidades de tipo A, que corresponden a las personas fanáticas del trabajo, llamadas workaholics, y que se dedican de forma impulsiva a alcanzar metas por lo habitual sufren más de estrés que otras. Su poca tolerancia a la ambigüedad, escasa paciencia, poca autoestima, salud precaria, falta de ejercicio físico y malos hábitos de trabajo y de sueño provocan que reaccionen negativamente al estrés, sea derivado del trabajo o de problemas personales, familiares, conyugales, económicos o legales. (22)

El estrés en el trabajo provoca serias consecuencias, tanto para el colaborador como para la organización. Las consecuencias humanas del estrés incluyen ansiedad, depresión, angustia y varias secuelas físicas, como males gástricos y cardiovasculares, dolor de cabeza, nerviosismo y accidentes. En ciertos casos, llevan al abuso de drogas, la alienación y la reducción de relaciones interpersonales.

Por otra parte, el estrés también afecta negativamente a la organización, porque interfiere en la cantidad y la calidad del trabajo, aumenta el ausentismo y la rotación y predispone a quejas, reclamaciones, insatisfacción y huelgas.

El estrés no es necesariamente disfuncional. Algunas personas sometidas a un poco de presión trabajan bien y son más productivas cuando mantienen el enfoque de alcanzar metas. Otras buscan incesantemente más productividad o un mejor trabajo. Un nivel moderado de estrés conduce a mayor creatividad cuando una situación competitiva requiere de nuevas ideas y soluciones.

Como regla general, muchas personas no se preocupan por una pequeña presión porque ésta puede conducir a consecuencias deseadas o resultados positivos

2.3.2 FACTORES ECONÓMICOS

El valor económico de la educación ha sido contemplado en la literatura económica desde los economistas clásicos (Smith, 1776): las personas con niveles más altos de educación ganan más en promedio. (23)

Con la introducción de la teoría del capital humano la relación entre los niveles de escolaridad e ingresos futuros ha sido acentuada. La teoría del capital humano ha llegado a ser popular con las contribuciones de Schultz (1960, 1963), Mincer (1958, 1974) y Becker (1964). La principal aportación de esta teoría es considerar a la educación como una inversión. La hipótesis básica de este enfoque es que la educación supone, para el individuo que la adquiere, una acumulación de capital humano que determina un aumento en la productividad de aquél y, por tanto, un incremento en las rentas salariales futuras.

Además de los motivos inversión y consumo para seguir "educándose", hay otro factor importante a incorporar en un modelo de formación de capital humano; nos referimos a las perspectivas futuras de empleo. En general, el desempleo está fuertemente relacionado con el nivel de educación: los individuos con niveles más altos de educación tienen una probabilidad menor de llegar a estar desempleados (Becker, 1964; Ashenfelter y Ham, 1979; y Nickell, 1979). Por lo tanto, la probabilidad incrementada de encontrar un trabajo puede también ser contemplada como un beneficio de la educación y este aspecto debería ser incorporado en la toma de decisiones educativas. Aunque la relación entre el desempleo y los niveles de escolaridad ha sido reconocida por los economistas, sin embargo, las perspectivas de empleo no han sido integradas en la mayoría de los modelos de demanda de educación.

Un profesional puede ser afectado económicamente por diferentes factores a lo largo de su formación y en su función como tal; se han podido destacar los siguientes:

2.3.2.1 Economía familiar

La economía familiar tiene por objeto una adecuada gestión de los ingresos y los gastos del núcleo familiar haciendo una correcta distribución de los primeros, permitiendo así la satisfacción de sus necesidades materiales, atendiendo aspectos fundamentales de su desarrollo, como la alimentación, la ropa o la vivienda.

La economía doméstica es, por tanto, regular, controlar, proveer y satisfacer a los miembros de una familia de los recursos suficientes para tener una calidad de vida. Esta gestión es una responsabilidad de todos los miembros del núcleo familiar, que deben conocer todos los componentes de dicha economía, como son el trabajo, los ingresos, los gastos y el ahorro. (24)

La economía familiar es entendida como una microeconomía que se debe distribuir adecuadamente, evitando el sobreendeudamiento y aumentando la capacidad de ahorro del individuo. Para ello deben existir normas internas que la rijan, abogando por un consumo responsable en el hogar, atendiendo a las realidades existentes.

La función de los administradores de un hogar es complicada, ya que no sólo conlleva herramientas económicas y administrativas, sino también humanas, de interrelaciones con la familia.

Con todo se puede afirmar que la economía doméstica es una técnica necesitada de un aprendizaje que proporcione la experiencia necesaria para la realización de una buena administración.

Para tratar de paliar las crisis familiares o personales que se originan como consecuencia de una deficiencia en la gestión de la economía familiar.

2.3.2.2 Funciones económicas de la Familia

2.3.2.2.1 Consumo

A veces los países son racionales Entendiéndolo por sentido común. Esto lo hace la mayoría y se conoce como la ley de los grandes números. en el consumo. Esto ocurre cuando hay inflación, pues los bienes suben de precio constantemente. El consumo en la familia es muy importante porque se adquieren necesidades o beneficios encontrados para que la familia pueda tener una buena vida más adelante

2.3.2.2.2 Ahorro familiar

Entendiéndolo como la privación de consumo, las familias ahorran de tres formas:

2.3.2.2.2.1 Ahorro voluntario

Se dice del ahorro que las familias desean realizar. Consiste fundamentalmente en depósitos en bancos u otras instituciones financieras. Al depositar, los bancos pagan una

tasa de interés de captación, pues están captando recursos. El ahorrante quiere que esta tasa sea alta. Si la tasa es baja, hay poco incentivo para el ahorro voluntario. La racionalidad en el ahorro está determinada por la tasa de interés.

2.3.2.2.2 Ahorro negativo

Se entiende por ahorro negativo o desahorro a la utilización del dinero ya ahorrado en momentos en los que no se cuenta con un ingreso.

2.3.2.2.3 Ahorro forzoso

Consiste en el sistema de seguridad social. La ley determina un ahorro obligatorio, el que puede ser para asegurar una buena jubilación, mantener un seguro de invalidez y de supervivencia, etc. El ahorro forzoso es más efectivo cuando es de calidad, pues así la gente no lo evade.

2.3.2.2.4 Salario

El salario es la suma de dinero que recibe de forma periódica un trabajador de su empleador por un tiempo de trabajo determinado o por la realización de una tarea específica o fabricación de un producto determinado. El pago puede ser mensual, semanal o diario, y en este último caso recibe el nombre de jornal, del término jornada.

Legalmente, se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma

de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo. Por lo tanto, se excluye al trabajador por cuenta propia (el autónomo). Así mismo, el salario no solo retribuye el “trabajo efectivo”, sino también los periodos de descanso computables como de trabajo: descanso semanal, fiestas laborales, permisos retribuidos y vacaciones anuales.

La amplitud de la noción legal de salario permite afirmar la existencia de una presunción *iuris tantum* de que todo (la “totalidad”) lo que recibe el trabajador le es debido en concepto de salario.

2.3.3 FACTORES ACADÉMICOS

El proceso de formación de los profesionales, como todos los que involucran al hombre, es complejo, multidimensional y en tanto realidad objetiva no puede interpretarse desde una sola dimensión, por el contrario, se tiene que interpretar desde una perspectiva dialéctica y multidimensional, nutriéndose de la diversidad. (25)

La formación de competencias es un proceso constructivo, socializado, que solo es posible en un espacio interdisciplinar partiendo de una concepción participativa y no directiva del proceso, con el convencimiento de que el contenido es socialmente construido e históricamente desarrollado y, por ende, sus resultados, competencias indispensables en el profesional, se alcanzan mediante un proceso en el que se trabaja, de manera interrelacionada, los núcleos de conocimientos, las habilidades generalizadas y los valores profesionales y sociales, donde lo interdisciplinario se manifestará en lo académico, lo investigativo y lo laboral.

El proceso de formación del profesional en la educación superior basado en competencias: el desafío de su calidad, en busca de una mayor integralidad de los egresados.

Se distinguen algunos puntos clave que conforman los Factores Académicos que influyen el Perfil Laboral de las profesiones de una educación superior universitaria a continuación.

2.3.3.1 Medios de enseñanza

Se señala que los medios de enseñanza, es todo lo que sirve al profesor para objetivar la enseñanza y evitar el verbalismo (apoyarse más en las palabras que en los conceptos), existen una gran variedad de ellos, que van desde el más antiguo, la pizarra, pasando por los libros, diapositivas y cintas fijas, fotografías, transparencia, retroproyector, episcopio, papelógrafo, rotafolio, franelógrafo, multicopias de papel, el cine, el esqueleto humano, las piezas frescas humanas, los cadáveres humanos, los simuladores hasta los más modernos como la televisión, la computación, el video y el DVD, que bien empleados acorde a lo que se desea mostrar o enseñar, constituyen valiosos medios auxiliares de enseñanza del profesor. Pero también existe la posibilidad, de que los profesores elaboren medios de enseñanzas por iniciativas y de acuerdo a las necesidades de su asignatura o asignaturas y se vayan haciendo de un banco de medios de enseñanza, que se van enriqueciendo acorde a su experiencia y el perfeccionamiento de las clases que imparten, sin olvidar, que el medio de enseñanza más importante y eficaz de todos es el profesor. (26)

2.3.3.2 Práctica preprofesional

Es la forma principal de enseñanza que se lleva a cabo durante el último año de estudio en las carreras de Ciencias médicas y está dirigida a la educación y entrenamiento final del futuro egresado. Durante ella, el estudiante profundiza en sus conocimientos, hábitos, habilidades y en los modos de actuación, se intensifica la responsabilidad personal en el cuidado de la familia y de la colectividad, tanto en personas enfermas como sanas o con riesgo, para alcanzar finalmente los objetivos educativos e instructivos del plan de estudio. Vincula a los estudiantes con su futuro centro de trabajo. (26)

2.3.3.3 Plan de estudio

Los planes de estudio se elaboran por la Comisión Nacional de Carreras de cada especialidad, la que está integrada por profesores de experiencia en la docencia y la asistencia, de gran prestigio profesional. Es la encargada de confeccionar los documentos rectores o de carácter estatal que componen el plan de estudio, o sea, el modelo del profesional, el plan del proceso docente y los programas de las disciplinas, también las indicaciones metodológicas y de organización que contribuyen a una mejor interpretación y ejecución de los mismos, su revisión periódica y perfeccionamiento constante acorde a los avances de la ciencia y la técnica más moderna. El plan de estudio debe desarrollarse en los centros docentes acorde a lo que en él se establece, cumplirse con estricto rigor y el control adecuado de las actividades, para que repercutan favorablemente en la formación de los profesionales, misión en la que están responsabilizados los dirigentes y profesores de la educación médica. (26)

2.4 PERFIL DEL PROFESIONAL DE ANESTESIOLOGÍA EN LA ZONA ORIENTAL DE EL SALVADOR.

En El Salvador se carece de un Perfil Laboral para el profesional de anestesia regionalizado, es decir, el único documento oficial que presente de manera formal el Perfil Laboral del profesional en anestesia es el utilizado en el manual general de descripción de puestos de trabajo que publicó el ministerio de salud de El Salvador.

Es por ello que se busca la cooperación de los jefes de departamentos de anestesia de los Hospital Nacional de la Zona Oriental para compilar lo que se busca de un futuro recurso de anestesia, enlistando a continuación lo que se busca en los profesionales de anestesia que estén optando por un puesto de trabajo:

- Capacidad.
- Interés.
- Deseo de superación académico y profesional.
- Deseo de colaborar con el equipo multidisciplinario del hospital y departamento de anestesia.
- Buenas relaciones interpersonales.
- Capacidad de resolver problemas.
- Resolución de acuerdo a protocolos internacionales e institucionales.

3. SISTEMA DE HIPÓTESIS

3.1 HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

Los Factores Socioculturales y los Factores Económicos influyen en el Perfil Laboral del profesional de Anestesiología e Inhaloterapia de la Zona Oriental.

3.2 HIPÓTESIS NULA

Los Factores Socioculturales y los Factores Económicos **no** influyen en el Perfil Laboral del profesional de Anestesiología e Inhaloterapia de la Zona Oriental.

3.3 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Los Factores Socioculturales y los Factores Económicos influyen en el Perfil Laboral del profesional de Anestesiología e Inhaloterapia de la Zona Oriental.	V.I.1 Factores Socioculturales	El concepto sociocultural hace referencia a los fenómenos sociales y culturales de una sociedad. Los aspectos socioculturales de una sociedad siempre se vinculan con las tradiciones y el estilo de vida. Son estos aspectos socioculturales los que, en ocasiones, diferencian una sociedad de otra.	Se utilizará la técnica de la encuesta para reunir la información sobre los factores que afectan el Perfil Laboral de los profesionales en anestesia mediante el instrumento del cuestionario, el cual consiste en una serie de preguntas sobre datos personales que constituyen su Perfil Laboral. Consistirá en establecer comunicación vía electrónica con los jefes del área de anestesia de los diferentes hospitales o profesionales que deseen colaborar para la obtención de los contactos de los profesionales en anestesia que laboren en los hospitales de la Zona Oriental. Con ello se pretende solicitar la colaboración para el llenado del cuestionario que estará alojada en la plataforma Google Formulario. Se darán 15 días para que los profesionales puedan contestar el cuestionario en la plataforma Online. Los datos obtenidos servirán para tabular y poder hacer las respectivas conclusiones y recomendaciones.	Origen social	Área rural Área urbana
	V.I.2 Factores Económicos	Son actividad que tiende a aumentar la capacidad productiva de bienes y servicios de una economía para satisfacer las necesidades socialmente humana		Vocación	Alta Media Baja
	V.D Perfil Laboral	Es el conjunto de capacidades y competencias que posee una persona, que le permitirá asumir responsabilidades propias de una determinada profesión.		Valores humanos	Honestidad Respeto Responsabilidad Compasión
				Estrés en el trabajo	Nivel de estrés: alto Medio Bajo
				Religión	Religiones de El Salvador
				Tipos de ahorro	Ahorro voluntario Ahorro negativo Ahorro forzoso Consumo
				Nivel de ingreso Salario	Ingreso extra Ingreso menor de \$300 Ingreso mayor a \$300
				Funciones económicas de la familia	Porcentaje del salario destinado a pago de servicios
				Perfil profesional del anestesista	Teórico Practico Servicio social Servicio Ad honorem Eficaz Poco eficaz Ineficaz Conocimientos básicos Manejo de diferentes técnicas anestésicas Conocimiento teórico-practico Manejo de equipo de anestesia Manejo de aparato de monitoreo Habilidades informáticas Trabajo en equipo Idioma ingles

4. DISEÑO METODOLÓGICO

4.1 TIPO DE ESTUDIO

Según el tipo de estudio:

La investigación fue **transversal**; ya que se recolectaron los datos en un solo momento de los profesionales en anestesia en los hospitales de la Zona Oriental de El Salvador.

Fue **exploratoria** porque se pretendió buscar como es afectado el Perfil Laboral de los profesionales en anestesia por factores con los cuales todas las personas deben de afrontar en su realidad.

Por sus resultados la investigación fue **descriptiva**, debido a que se describieron los factores del Perfil Laboral de los profesionales en anestesia.

La investigación fue **de campo** ya que se recolectaron los datos a partir de fuentes directas e instrumentos de trabajo como lo es la encuesta.

4.2 POBLACIÓN

La población fueron **103 profesionales** en Anestesiología e Inhaloterapia que laboran en los hospitales de la Zona Oriental de El Salvador, que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión.

4.3 CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN

4.3.1 Criterios de Inclusión

- Profesionales en Anestesiología e Inhaloterapia que laboren en los hospitales Nacionales de la Zona oriental, El salvador:

4.3.2 Criterios de Exclusión

- Profesionales en Anestesiología e Inhaloterapia que no den autorización en el consentimiento informado.

- Profesionales en Anestesiología e Inhaloterapia que estén contratados para terapia respiratoria.

4.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.4.1 Técnicas Documentales

Documental bibliográficas. Porque se utilizaron fuentes bibliográficas como: Libros, diccionarios especializados, documentos y direcciones electrónicas para la obtención de información sobre el tema en estudio.

4.4.2 Técnicas de Campo

Porque es de primera mano y se obtuvieron mediante la encuesta, el cual los profesionales en Anestesiología e Inhaloterapia de los hospitales de la Zona Oriental de El Salvador tuvieron que llenar con los datos que ellos consideraron como su realidad.

4.4.3 Instrumento de Recolección de Datos

4.4.3.1 Fichas bibliográficas

Que sirvieron como instrumento de identificación de las fuentes consultadas y clasificación de acuerdo a la conveniencia del trabajo.

4.4.3.2 Fichas Hemerográficas

Conteniendo conceptos relacionados con el tema de investigación. Recopilados de libros y revistas, que sirvieron para la estructuración del marco teórico.

4.4.3.3 Cuestionario

Se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos de campo, el cual los profesionales en Anestesiología e Inhaloterapia de los hospitales de la Zona Oriental de El Salvador, llenaron con los datos que ellos consideraron como su realidad. Se hizo uso de la plataforma online de Google Formulario para que los Profesionales pudiesen llenar con sus datos y respuestas el cuestionario de forma anónima. (Ver Anexo 5)

4.5 PROCEDIMIENTO

Se realizó en 3 etapas, las cuales comprenderán una etapa de planificación, ejecución y análisis de datos; las cuales se explicarán a continuación con detalle. (Ver Anexo 1)

4.5.1 Planificación

Comprendió la elección del tema; aprobación de este por el asesor, asesorías para darle continuidad, se procedió a elaborar el perfil de investigación que incluye, los objetivos tanto general como los específicos, seguido se recopiló y analizó la información bibliográfica en relación con el tema, con tales datos se realizó los antecedentes de la investigación; se continuó con el enunciado del problema y la justificación de la

investigación. Que fue determinante para elegir el tipo de alcances con los que conto el estudio. Luego se continuo con la investigación construyendo el marco teórico, el sistema de hipótesis, la operacionalización de las variables; posteriormente se preparó el diseño metodológico, seguidamente se realizaron las referencias bibliográficas bibliografía y los anexos correspondientes. Lo cual permite construir el protocolo de investigación para darle continuidad con la parte de la ejecución.

4.5.2 Ejecución

Consistió en establecer comunicación vía electrónica con los jefes del área de anestesia de los diferentes hospitales o profesionales que desearon colaborar para la obtención de los contactos de los profesionales en Anestesiología e Inhaloterapia que laboran en los hospitales de la Zona Oriental de El Salvador. Con ello se solicitó la colaboración para el llenado del cuestionario que estuvo alojada en la plataforma Google Formulario. Se dieron 30 días para que los profesionales pudieran contestar el cuestionario en la plataforma Online. Los datos obtenidos sirvieron para tabular y poder hacer las respectivas conclusiones y recomendaciones.

4.5.3 Análisis de resultados

Por último, se obtuvieron datos específicos que luego mediante el uso del programa SPSS (versión 25) fueron tabulados, analizados e interpretados para describir lo resultados obtenidos, así mismo se utilizó el SPSS para realizar la prueba de hipótesis con el coeficiente de correlación de Spearman, para así elaborar las respectivas conclusiones y recomendaciones sugeridas en la investigación.

4.6 CONSIDERACIONES ÉTICAS

Inicialmente, se agregó una pregunta en el cuestionario digital donde el participante expreso su acuerdo o desacuerdo con el llenado de datos. El grupo de investigación no hará pública la información personal de los sujetos que decidan participar de forma voluntaria, los datos recolectados durante la encuesta fueron utilizados estrictamente para fines académicos.

4.7 RESULTADOS ESPERADOS

Tras el desarrollo de la investigación:

Se pretendió conocer si los Factores Económicos y socioculturales poseen algún tipo de influencia sobre el Perfil Laboral de los profesionales en anestesia que laboran en los hospitales de la Zona Oriental de El Salvador.

Al mismo tiempo se buscó si alguno de los factores mencionados afectaba de mayor manera el Perfil Laboral de los profesionales en anestesia.

Además, se reconoció la influencia de la edad y el género en el Perfil Laboral de los profesionales en anestesia que laboran en los hospitales de la Zona Oriental de El Salvador.

4.8 RIESGOS Y BENEFICIOS

4.8.1 Riesgos

La disolución del grupo de investigación por factores múltiples, por lo cual la investigación no pueda continuar con su realización.

Los efectos de la pandemia del COVID 19 pudo llegar a retrasar o hasta llegar a imposibilitar completar el estudio por los diferentes factores de salud de las personas involucradas en la realización de la investigación.

Poca participación de parte de los sujetos de estudio, lo que dificultó a la compilación de datos, con ello se obtuvieron datos fidedignos.

Los permisos para realizar la investigación pudieron llegar a ser denegados, por lo cual la investigación no podrá desarrollarse.

Que la recolección de datos no se pudo finalizar en el tiempo estipulado.

4.8.2 Beneficios

Dar a conocer como los factores culturales, económicos, sociales y académicos influyen en el Perfil Laboral de los profesionales en anestesia que ejerce en los hospitales públicos de la Zona Oriental de El Salvador.

Exponer la influencia del género y edad en los perfiles laborales de los profesionales en anestesia que ejerce en los hospitales públicos de la Zona Oriental de El Salvador.

Traer al área de investigación científica un tema relacionado al Perfil Laboral de los de los profesionales en anestesia; con la cual otros investigadores podrán tomar en cuenta para futuras investigaciones.

4.9 RECURSOS UTILIZADOS

4.9.1 Materiales

- Libreta de apuntes.
- Lapiceros.
- Lápices.

4.9.2 Recursos

- Grupo investigador
- Población a investigar
- Asesores.

4.10 PRESUPUESTO

Descripción	Cantidad	Precio Unitario	Precio total
Impresiones	1000	\$0.05	\$50.00
Folder	25	\$0.15	\$3.75
Fastenes	25	\$0.05	\$1.25
Caja de bolígrafos	1	\$2.17	\$2.17
Caja de lápiz	1	\$1.68	\$1.68
Libreta de apuntes	3	\$0.60	\$1.80
Viáticos	1	\$43.00	\$1,290.00
Internet	1	\$ 88.19	\$ 1,549.14
	Total		\$2,329.79
imprevistos	10%		\$232.98
	Total Final		\$2,562.77

Fuente de financiamiento para realizar la investigación será dada por los tres autores de la presente investigación.

5. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

5.1 ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación, se presenta el análisis estadístico del instrumento que fue contestado por los Profesionales en Anestesiología e Inhaloterapia de la Zona Oriental de El Salvador; los resultados se presentan y analizan en el orden conforme al instrumento respetando cada variable.

Datos personales:

Tabla 1. Edad de los profesionales en Anestesiología e Inhaloterapia

Edad	
Media	36.45
Desviación estándar	7.965
Rango	30
Mínimo	26
Máximo	56

Fuente: de elaboración propia en base a la encuesta de la investigación

Análisis: La tabla 1 muestra que de 33 participantes válidos la edad media es de 36.45 años de edad, presenta una desviación estándar de 7.96 años de edad, un rango 30 años, una edad mínima de 26 años y una máxima de 56 años de edad. La edad promedio de los profesionales en Anestesiología e Inhaloterapia que laboran en los hospitales públicos de la Zona Oriental de El Salvador es de 36 años de edad.

Interpretación: según los resultados obtenidos las edades de los Profesionales en Anestesiología son muy variable en el cual prevalecen los adultos jóvenes.

Tabla 2. Género de los profesionales en anestesia

Género	Frecuencia	Porcentaje (%)
Hombre	17	51.50
Mujer	16	48.50
Total	33	100.00

Fuente de elaboración propia en base a la encuesta de la investigación

Análisis: En la tabla 2 podemos observar la división del género de los 33 profesionales encuestados en el cual el 51.5% de ellos son conformados por hombres, mientras que el restante 48.5% lo conforman las mujeres.

Interpretación: La participación tanto de hombres como de mujeres esta igualada, la diferencia solo la marca una persona, siendo este hombre. Es por ello que se toma a bien este resultado para la comparación entre el Perfil Laboral de los hombres y mujeres.

Tabla 3. Lugar de trabajo de los profesionales en anestesia

Hospitales de la Zona Oriental de El Salvador	Frecuencia	Porcentaje (%)
Hospital Nacional de Usulután, “San Pedro”	12	36.40
Hospital Nacional San Juan de Dios de San Miguel	12	36.40
Hospital Nacional de Ciudad Barrios, “Monseñor Oscar Arnulfo Romero y Galdámez”	3	9.10
Hospital Nacional de San Francisco Gotera, “Dr. Héctor Antonio Hernández Flores”	3	9.10
Hospital Nacional de Nueva Guadalupe	1	3.00
Hospital Nacional de Santiago de María, “Dr. Jorge Arturo Mena”	1	3.00
Hospital Nacional General de La Unión	1	3.00
Total	33	100.00

Fuente: de elaboración propia en base a la encuesta de la investigación

Análisis: En la tabla 3 se muestra que de los 9 hospitales nacionales de la Zona Oriental de El Salvador participaron profesionales en anestesia de 7 hospitales nacionales. Hospital Nacional de Usulután, “San Pedro” 12, Hospital Nacional San Juan de Dios de San Miguel 12, Hospital Nacional de Ciudad Barrios, “Monseñor Oscar Arnulfo Romero y Galdámez” 3, Hospital Nacional de San Francisco Gotera, “Dr. Héctor Antonio Hernández Flores” 3, Hospital Nacional de Nueva Guadalupe 1, Hospital Nacional de Santiago de María, “Dr. Jorge Arturo Mena” 1, Hospital Nacional General de La Unión 1; haciendo un total de 33 participantes.

Interpretación: Los hospitales con mayor participación son el Hospital Nacional de Usulután, “San Pedro” y el Hospital Nacional San Juan de Dios de San Miguel, con 12 profesionales en anestesia. Se cree que la poca participación de los demás hospitales se debe a desinterés en participar en el estudio. Y en cierta manera la forma de llenar el

formulario; ya que por dificultades presentadas por la pandemia covid-19, el llenado de la encuesta fue en línea y a muchos profesionales no les pareció la modalidad en línea

A. Factores Socioculturales

Tabla 4. Área de residencia Durante su proceso de formación académica

Área en que residía	Frecuencia	Porcentaje (%)
Área rural	6	18.20
Área urbana	27	81.80
Total	33	100.00

Fuente: de elaboración propia en base a la encuesta de la investigación

Análisis: De los resultados obtenidos se puede observar que la tabla 4 refleja que el 6 de los profesionales encuestados que representan el 18.2% del porcentaje total residían en la zona rural y 27 profesionales que representan el 81.8% del porcentaje de los encuestados residían en la zona urbana.

Interpretación: Los profesionales en anestesiología residían en la zona urbana durante su proceso de formación académica. Esto puede deberse al punto de vista sociocultural ya que las actividades rurales en cierta manera se ven enfocadas al rubro agrícola, aunado a esto el desconocimiento de la existencia de la carrera en Anestesiología e Inhaloterapia y el poco interés de sacar una carrera universitaria.

Tabla 5. Área de residencia actual

Área de residencia	Frecuencia	Porcentaje (%)
Área rural	5	15.20
Área urbana	28	84.80
Total	33	100.00

Fuente: de elaboración propia en base a la encuesta de la investigación

Análisis: En la tabla 5 los resultados obtenidos son; que 5 de los profesionales encuestados que el cual representan el 15.2% viven en la actualidad en la zona rural, mientras que el resto el cuales son 28 de profesionales encuestados que representan el 84.8% residen en la zona urbana.

Interpretación: La mayoría de profesionales residen en la zona urbana por múltiples factores los cuales pueden ser: cuando estudiaron ya Vivian en la zona urbana, que viven en la zona urbana debido al lugar de trabajo ya que los hospitales se encuentran en la ciudad, los profesionales que tienen un ingreso extra laborando en hospitales privados prefieren vivir en la ciudad debido a la rápida movilidad.

Tabla 6. Nivel de vocación que considera tener actualmente el profesional

Nivel de vocación	Frecuencia	Porcentaje (%)
Alto	27	81.80
Medio	6	18.20
Total	33	100.00

Fuente: de elaboración propia en base a la encuesta de la investigación

Análisis: Según los resultados obtenidos de la tabla 6, el 27 de los profesionales encuestados que representan el 81.8% manifiestan tener un nivel alto de vocación, mientras que los 6 restantes que representan un 18.2% opinan que tienen un nivel medio de vocación.

Interpretación: La mayoría de los encuestados manifiestan tener un nivel de vocación alta. Ya que, a pesar de las dificultades y complejidad de la carrera durante su formación, los profesionales tratan de realizar su trabajo de la mejor manera para la institución y para el usuario y sienten satisfacción al realizarlo.

Tabla 7. Niveles de los valores humanos que los profesionales en anestesia consideran poseer

Valores humanos	Alto	Medio	Total
Honestidad	30	3	33
Porcentaje (%)	90.90	9.10	100.00
Respeto	28	5	33
Porcentaje (%)	84.80	15.20	100.00
Responsabilidad	27	6	33
Porcentaje (%)	81.80	18.20	100.00
Compasión	20	13	33
Porcentaje (%)	61.00	39.00	100.00

Fuente: de elaboración propia en base a la encuesta de la investigación

Análisis: Según los resultados obtenidos de la tabla 7 establece el porcentaje los profesionales consideran tener un alto nivel de honestidad el cual representan el 90%, y en un nivel medio del 9.1%. En respeto el 84.8% manifiesta tener un nivel alto y un 15.2%

posee un nivel medio. En responsabilidad el 81.8% considera poseer un nivel alto y un 18.2% en nivel medio y por último en compasión, el 61.0% manifiesta poseer un nivel alto y un 39.0% en nivel medio.

Interpretación: Los profesionales de anestesiología de la Zona Oriental poseen valores morales en su desempeño laboral, de los cuales está prevaleciendo la honestidad, seguido del respeto, responsabilidad y compasión. Ya que por lo que demanda la carrera en establecer un vínculo anestesista-paciente. Son valores que se adquieren durante la formación académica o durante el ejercicio de la profesión médica y así realizar un trabajo adecuado y evitar inconvenientes institucionales relacionados a mala praxis.

Tabla 8. Nivel de estrés laboral que considera poseer actualmente el profesional

Nivel de estrés	Frecuencia	Porcentaje (%)
Alto	8	24.20
Medio	22	66.70
Bajo	3	9.10
Total	33	100.00

Fuente: de elaboración propia en base a la encuesta de la investigación

Análisis: Según los resultados obtenidos de la tabla 8; 8 de los profesionales el cual representa el 24.2% manifiestan tener un nivel alto de estrés laboral, la mayoría los cuales fueron 22 de los encuestados que representan un 66.7% manifiesta tener un nivel medio de estrés laboral, mientras que los 3 restantes que representa un 9.4% opinan que tienen un nivel bajo de estrés laboral.

Interpretación: La mayoría de los profesionales manifiestan tener un nivel de estrés laboral medio. Debido a que el ejercicio de la profesión médica demanda bastantes responsabilidades, bastante conocimiento y habilidades el cual cuando no se ejecutan de la manera adecuada o no se siguen protocolos. Aunado a esto el estrés que puede causar el diferente personal de las demás especialidades. También otro motivo de estrés pudo haber sido la pandemia covid-19; ya que vino a afectar la manera del ejercicio de la profesión como venía haciéndose cotidianamente. El miedo que representa si han estado en contacto con pacientes sospechosos o positivos, y algunos motivos extra hospitalarios. Pero en general no llegan a afectar en gran medida para manejar un nivel de estrés alto.

Tabla 9. Doctrina o religión que profesas los profesionales

Religión que profesa	Frecuencia	Porcentaje (%)
Antes católica	1	3.00
Católico	14	42.40
Cristiano	1	3.00
Evangélico	12	36.40
Ninguna	3	9.10
Testigo de Jehová	2	6.10
Total	33	100.00

Fuente: de elaboración propia en base a la encuesta de la investigación

Análisis: Según los resultados obtenidos de la tabla 9; 1 de los profesionales que representa un 3% manifiestan que antes profesaban la religión católica, 14 de los profesionales que representan un 42.4% manifiesta profesar actualmente la religión católica, 1 de los profesionales que representa un 3% se considera cristiano, 12 de los profesionales que representan un 36.4% profesan la religión evangélica, 3 profesionales

que representan un 6.1% profesan la religión testigo de jehová, mientras que un 9.1% opinan no profesar ninguna.

Interpretación: La mayoría de los profesionales practican una doctrina o religión independientemente de cualquiera de sus denominaciones, esto se debe en parte sociocultural en el sentido de que la mayoría se ha crecido en el seno de una familia que practica una doctrina, otra podría deberse a la necesidad de ser una mejor persona a través de la práctica de una doctrina.

Tabla 10. Clase social a la que pertenecía al momento de su formación académica los profesionales

Clase social	Frecuencia	Porcentaje (%)
Clase baja	17	51.50
Clase media	16	48.50
Total	33	100.00

Fuente: de elaboración propia en base a la encuesta de la investigación

Análisis: Según los resultados obtenidos de la tabla 10 de los profesionales encuestado, 17 de los cuales representan un 51.5% manifiestan que pertenecían a la clase baja durante su formación académica, mientras que el resto los cuales son 16 quienes representan un 48.5% opinan que pertenecían a la clase media.

Interpretación: La mayoría de los profesionales pertenecían a la clase baja durante su formación, se considera y se toma conveniente que muchos de los profesionales cuando realizaron sus estudios universitarios lo realizaron durante el periodo de guerra, post guerra, y diferentes fenómenos naturales sucedidos a finales de los 90´ s y el inicio

del siglo que afectaron indirectamente a la población en general lo cual perjudico en gran manera a un gran porcentaje de la población salvadoreña. Otro factor podría ser la autoevaluación ya que sacar una carrera universitaria demanda tiempo y en cierta manera dinero. En otras palabras, es cuestión de percepción de los demás profesionales en sentido de que hoy en día tienen mejores condiciones que las que tenían cuando realizaron sus estudios superiores.

Tabla 11. Clase social a la que pertenece actualmente los profesionales

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Clase baja	6	18.20
Clase media	27	81.80
Total	33	100.00

Fuente de elaboración propia en base a la encuesta de la investigación

Análisis: Según los resultados obtenidos de la tabla 11; un 18.2% de los profesionales manifiestan que pertenecían a la clase baja actualmente, mientras que un 81.8% opinan que pertenecen actualmente a la clase media.

Interpretación: La mayoría de profesionales manifiestan pertenecer a la clase media, debido a las condiciones económicas en las cuales ellos lograron sacar adelante sus estudios. Con lo cual ellos podían costear todos los elementos necesarios para desarrollarse en la carrera.

Tabla 12. Frecuencia con la que asisten los profesionales a sus actividades religiosas

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
0 días por semana	13	39.40
1-2 días por semana	16	48.50
3-4 días por semana	4	12.10
Total	33	100.00

Fuente de elaboración propia en base a la encuesta de la investigación

Análisis: Según los resultados obtenidos de la tabla 12, los profesionales encuestados un 39.4% de los profesionales manifiestan que asisten 0 días a la semana a sus actividades religiosas, un 48.5% asisten de 1 a 2 días por semana, mientras que un 12.1% opinan que asisten de 3 a 4 días a la semana.

Interpretación: La mayoría de los profesionales suelen asistir de 1 a 2 días por semana a sus actividades religiosas, porque así está estipulado según sus creencias y ya que la mayoría de ellos profesan el cristianismo, respetan dicha tradición.

Tabla 13. Rol que desempeña el profesional en su congregación religiosa

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Laico	21	63.60
Líder	6	18.20
NR	6	18.20
Total	33	100.00

Fuente de elaboración propia en base a la encuesta de la investigación

Análisis: Según los resultados obtenidos de la tabla 13, un 63.6% de los profesionales manifiestan que desempeñan el rol de laico en su congregación, un 18.2% es líder, mientras que un 18.2% no contestaron la interrogante.

Interpretación: La mayoría de los profesionales desempeñan el rol de laico en su congregación religiosa. Ya que, por la carga laboral, suelen declinar un papel más participativo dentro de su congregación.

Tabla 14. Actividades culturales en las que participan los profesionales en sus zonas de residencia

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
No	21	63.60
Si	11	33.30
NR*	1	3.00
Total	33	100.00

Fuente de elaboración propia en base a la encuesta de la investigación

*NR: No responde

Análisis: Según los resultados obtenidos de la tabla 14, un 33.3% de los profesionales manifiestan que, si participan en las actividades culturales de su zona residencial, un 63.6% opina que no participan en las actividades, mientras que un 3% no contestaron la interrogante.

Interpretación: La mayoría de los profesionales no participan en las actividades culturales de su zona de residencia. Esto debido a que la carga laboral suele ser una limitante para que ellos puedan asistir y participar de dichas actividades.

Tabla 15. Impedimento de la creencia religiosa de los profesionales para realizar protocolos hospitalarios

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
No	30	90.90
Si	2	6.10
NR*	1	3.00
Total	33	100.00

Fuente de elaboración propia en base a la encuesta de la investigación

*NR: No responde

Análisis: Según los resultados obtenidos de la tabla 15, un 6.1% de los profesionales encuestados manifiestan que la creencia religiosa si le impide realizar protocolos hospitalarios, un 90.9% opina que su creencia religiosa no le impide realizar protocolos hospitalarios, mientras que un 3% no contestaron la interrogante.

Interpretación: La mayoría de los profesionales consideran que su creencia religiosa no le impide realizar protocolos hospitalarios. Ya que un gran porcentaje profesa la religión cristiana y según dicha doctrina no se impone ni prohíbe la realización de algún trabajo cuando este es por un bien común.

Tabla 16. Conflictos de los profesionales con sus compañeros de trabajo por sus creencias religiosas

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
No	32	97.00
Si	1	3.00
Total	33	100.00

Fuente de elaboración propia en base a la encuesta de la investigación

Análisis: Según los resultados obtenidos de la tabla 16, un 97% de los profesionales manifiestan que su creencia religiosa no le genera conflictos con sus compañeros de trabajos, mientras que un 3% contestaron que si le genera conflictos.

Interpretación: La mayoría de los profesionales encuestados consideran que su creencia religiosa no le genera conflicto con sus compañeros. Porque son conscientes de no imponer sus credos a sus compañeros de trabajo y tampoco mezclar la religión con sus labores.

A. Factores Económicos.

Tabla 17. Tipo de ahorro que poseen actualmente los profesionales

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Ahorro forzoso	1	3.00
Ahorro negativo	1	3.00
Ahorro voluntario	30	90.90
NR*	1	3.00
Total	33	100.00

Fuente de elaboración propia en base a la encuesta de la investigación

*NR: No responde

Análisis: Según los resultados obtenidos de la tabla 17, un 3% de los profesionales manifiestan que tienen un ahorro forzoso, un 3% tienen un ahorro negativo, un 90.9% posee un ahorro voluntario, mientras que un 3% no contestaron la interrogante.

Interpretación: La mayoría de los profesionales encuestados opinan que posee un ahorro voluntario. Porque todos los fondos que ellos llevan ahorrando no son determinados por alguna situación, más bien son ahorros que pueden utilizarse sin problema alguno y cuando ellos así lo requieran.

Tabla 18. Salarios de los que depende el núcleo familiar de los profesionales actualmente

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
1	6	18.20
2	17	51.50
3	8	24.20
4	1	3.00
NR*	1	3.00
Total	33	100.00

Fuente de elaboración propia en base a la encuesta de la investigación

*NR: No responde

Análisis: Según los datos obtenidos de la tabla 18, los profesionales encuestados se obtuvieron 51.5% de los hogares de los encuestados constan de 2 salarios, seguidos de un 24.2% que constan de 3 salarios, mientras que un 18.8% consta de solamente el salario del encuestado; y un 3.0% consta de 4 salarios.

Interpretación: La mayoría de profesionales encuestados refieren que en sus hogares constan de 2 salarios. Ya que como suele ser común en nuestra sociedad, son el hombre y la mujer siendo padre y madre, las cabezas de hogar y de los cuales depende su mantenimiento y funcionamiento.

Tabla 19. Nivel de ingreso del profesional que labora en la institución pública como anestesista

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Menor de \$300	3	9.10
Mayor de \$300	23	69.70
Mayor de \$900	7	21.20
Total	33	100.00

Fuente de elaboración propia en base a la encuesta de la investigación

Análisis: Según los resultados obtenidos de la tabla 19, un 9.1% de los profesionales manifiestan que devengan un salario menor a \$300, un 69.7% opinan que devengan un salario mayor a \$300, mientras que un 21.2% devengan un salario mayor a \$900.

Interpretación: La mayoría de los profesionales encuestados opinan que su nivel de ingreso trabajando en la institución pública como anestesista es mayor a \$300 y menor a \$900. Ya que el sueldo en la banca actual para un licenciado en Anestesiología e Inhaloterapia ronda esas cantidades, tanto en una plaza como en un contrato.

Tabla 20. Ingreso extra de los profesionales

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
No	18	54.50
Sí	15	45.50
Total	33	100.00

Fuente de elaboración propia en base a la encuesta de la investigación

Análisis: Según los resultados obtenidos de la tabla 20, el 54.5% de los profesionales manifiestan que no poseen un ingreso extra, mientras que un 45.5% opinan que si poseen un ingreso extra.

Interpretación: La mayoría de los profesionales opinan que no poseen un ingreso extra. Ya que suelen enfocarse mucho en su labor como anestesistas y también la carga laboral no les permite desempeñar ningún otro trabajo del cual obtener fondos adicionales.

Tabla 21. Fuente del ingreso extra de los profesionales

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
N/A	18	54.50
Negocio	3	9.10
Trabajo privado	10	30.30
Tutoría universitaria	2	6.10
Total	33	100.00

Fuente de elaboración propia en base a la encuesta de la investigación

*N/A: No aplican

Análisis: Según los resultados obtenidos de la tabla 21, el 54.5% no aplican ya que manifestaron que no poseen ingresos extras, un 9.1% opina que se dedica a negocio, un 30.3% en trabajo privado, mientras que un 6.1% manifiesta que en tutorías universitarias.

Interpretación: La mayoría de profesionales encuestados señalan que no poseen ingresos extras porque su carga laboral y entrega a su trabajo no se los permiten.

Tabla 22. Porcentaje del salario utilizado para el pago de servicios básicos de los profesionales

Porcentaje de salario (%)	Frecuencia	Porcentaje (%)
10	1	3.00
20	3	9.10
25	3	9.10
30	6	18.20
35	2	6.10
40	4	12.10
45	1	3.00
50	7	21.20
60	2	6.10
65	1	3.00
80	1	3.00
90	1	3.00
100	1	3.00
Total	33	100.00

Fuente de elaboración propia en base a la encuesta de la investigación

Análisis: De los datos obtenidos de la tabla 22, se tiene una media de 42.58% y una desviación estándar de 20.2%.

Interpretación: Alrededor de la mitad del salario de los profesionales es utilizado para pagar los servicios básicos, lo que para muchos significa que deben planear de una manera austera su presupuesto para los demás gastos que se puedan presentar, sin embargo, se denota que es un salario bajo, y es por ello, que algunos profesionales deben usar la mayoría de su salario para solventar los pagos de servicios básicos.

Tabla 23. Porcentaje del salario utilizado para el pago de servicios complementarios de los profesionales

Porcentaje de salario (%)	Frecuencia	Porcentaje (%)
10	6	18.20
15	2	6.10
20	6	18.20
25	5	15.20
30	3	9.10
35	2	6.10
40	1	3.00
45	1	3.00
50	3	9.10
60	1	3.00
75	1	3.00
No Responde	2	6.10
Total	33	100.00

Fuente de elaboración propia en base a la encuesta de la investigación

Análisis: De los datos obtenidos de la tabla 23, se tiene una media de 27.9% y una desviación estándar de 16.27%.

Interpretación: Los profesionales en su mayoría utilizan un cuarto de su salario para el pago de servicios complementarios. Si comparamos los resultados anteriores, podemos decir, que la mayoría de profesionales no gastan su salario total entre el pago de los servicios básicos y complementarios; esto nos quiere decir que en el área de anestesistas se tiene una conciencia del ahorro, como anterior mente se había concluido.

B. Factores Académicos.

Tabla 24. Influencia de los medios de enseñanza en la formación del anestesista según los profesionales

Medio de enseñanza	Alta	Media	Baja	NR*
Diapositivas	6	19	7	1
Videos	14	17	1	1
Simuladores	16	11	4	2
Maniqués	16	12	3	2
Practicas guiadas.	32	0	0	1

Fuente de elaboración propia en base a la encuesta de la investigación

*NR: No responde

Análisis: Según la opinión de la tabla 24, los profesionales, de los medio de enseñanza que se les fueron presentados que influyen en la formación del profesional, se arrojaron los siguientes resultados: Las diapositivas tienen una frecuencia en nivel alta de 6, media de 19, baja de 7 y no responde 1; Los videos tienen una frecuencia de nivel alta 14, media de 17, baja de 1 y no responde de 1; Los simuladores tienen una

frecuencia en nivel alta de 16, media de 11, baja de 4, no responde de 2; Los maniqués tienen una frecuencia de nivel alta de 16, media de 12, baja de 3 y no responde de 2; Las practicas guiadas tiene una frecuencia de nivel alta de 32, media de 0, baja de 0 y no responde 1.

Interpretación: La práctica guiada es pilar fundamental en la carrera de anestesiología a consideración de los profesionales de Anestesiología e Inhaloterapia, se cree que es ahí donde el estudiante se forma y crece como profesional, Sin embargo, se necesitan de bases para ello, dando como resultado que los simuladores y maniqués sean los siguientes con más influencia, aunque esto viene siendo parecido a una práctica guiada ello conlleva la adquisición de conocimiento tórico. Esto nos reafirma que la teoría y práctica deben ir de la mano, pero para ser más eficientes se deben de emplear modelos de enseñanza que sea dinámica entre teoría y práctica.

Tabla 25. Aptitudes desarrolladas durante el servicio social que no logró desarrollar durante su proceso académico

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
No	2	6.10
Si	31	93.90
Total	33	100.00

Fuente de elaboración propia en base a la encuesta de la investigación

Análisis: Según los resultados obtenidos de la tabla 25, el 93.9% manifiesta que el servicio social si formo aptitudes que no logro desarrollar en su proceso académico, mientras que un 6.1% considera que no le formó aptitudes que no logro desarrollar en su proceso académico.

Interpretación: El servicio social es donde el estudiante simula ser un empleado del sistema de salud, es decir, debe de realizar las mismas responsabilidades de los empleados operativos del departamento de anestesia, lo que hace que el estudiante adquiera los conocimientos y habilidades que no pudo mientras estaba en la formación profesional. Es por ello que es una parte muy importante de la carrera y es aquí donde se termina de pulir el Perfil Laboral que tendrá como futuro empleado oficial.

Tabla 26. Realización de servicio Ad honorem antes de conseguir su trabajo actual

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
No	4	12.10
Si	29	87.90
Total	33	100.00

Fuente de elaboración propia en base a la encuesta de la investigación

Análisis: Según los resultados obtenidos de la tala 26, el 87.9% manifiesta que, si realizó servicio Ad honorem antes de conseguir su trabajo actual, mientras que un 12.1% que no realizó servicio Ad honorem antes de conseguir su trabajo actual.

Interpretación: Se cree que al hacer servicio Ad honorem, las jefaturas de los departamentos de anestesia pueden conocer de primera mano como es el trabajador y así, poder tomar una decisión pronta al presentarse una oportunidad de trabajo.

Tabla 27. La enseñanza actual está al nivel de las competencias que hoy en día son necesarias según los profesionales

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
No	23	69.70
Si	10	30.30
Total	33	100.00

Fuente de elaboración propia en base a la encuesta de la investigación

Análisis: Según los resultados obtenidos de la tabla 27, el 30.3% considera que la enseñanza actual está al nivel que las competencias que hoy en día son necesarias, mientras que un 69.7% que opina de que no.

Interpretación: Se considera que el nivel actual de competencias no está al nivel óptimo con las competencias de hoy en día, ya que se carece de profundizar en las técnicas más actuales empleadas en la anestesia.

Tabla 28. Desarrolló en su formación académica las habilidades para realizar investigaciones científicas en área laboral

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
No	14	42.40
Si	19	57.60
Total	33	100.00

Fuente de elaboración propia en base a la encuesta de la investigación

Análisis: Según los resultados obtenidos de la tabla 28, el 57.6% manifiesta que en su formación académica desarrollo la capacidad de realizar investigaciones científicas en el área laboral, mientras que un 42.4% opina que no.

Interpretación: Se considera que la universidad fomenta la realización de investigaciones científicas para dar respuesta a las problemáticas que los profesionales afrontan día con día.

C. Perfil Laboral.

Tabla 29. Nivel del perfil profesional de anestesia que labora en el sector público de la Zona Oriental, El Salvador

Perfil profesional	Alta	Media	Baja	NR
Conocimientos básicos en anestesia	19	14	0	0
Anestesia general conocimiento teórico	16	17	0	0
Anestesia raquídea conocimiento teórico	20	13	0	0
Anestesia epidural conocimiento teórico	3	23	7	0
TIVA conocimiento teórico	6	19	7	1
Conocimiento teórico-práctico básico	18	14	0	1
Anestesia general conocimiento práctico	23	10	0	0
Anestesia raquídea conocimiento práctico	26	7	0	0
Anestesia epidural conocimiento práctico	4	12	17	0
TIVA conocimiento práctico	7	17	9	0
Manejo de equipo de anestesia	25	8	0	0
Manejo de aparato de monitoreo	27	6	0	0
Manejo de máquina de anestesia	23	10	0	0
Habilidades informáticas	11	19	3	0
Trabajo en equipo	21	12	0	0
Idioma inglés	1	10	22	0

Fuente de elaboración propia en base a la encuesta de la investigación

Análisis: Según la opinión de los profesionales obtenidos de la tabla 29, del nivel de su Perfil Laboral que consideran tener fue el siguiente: En conocimientos básicos en anestesia tienen una frecuencia en nivel alta de 19 y media de 14; En anestesia general conocimiento teórico tienen una frecuencia en nivel alta de 16 y media de 17; En Anestesia raquídea conocimiento teórico tienen una frecuencia en nivel alta de 20 y

media de 13; En anestesia epidural conocimiento teórico tienen una frecuencia en nivel alta de 3, media de 23 y baja de 7; En TIVA conocimiento teórico tienen una frecuencia en nivel alta de 6, media de 19, baja de 7 y no responde 1; En conocimiento teórico-práctico básico tienen una frecuencia en nivel alta de 18, media de 14 y no responde 1; En anestesia general conocimiento práctico tienen una frecuencia en nivel alta de 23 y media de 10; En anestesia raquídea conocimiento práctico tienen una frecuencia en nivel alta de 26 y media de 7; En anestesia epidural conocimiento práctico tienen una frecuencia en nivel alta de 4, media de 12 y baja de 17; En TIVA conocimiento práctico tienen una frecuencia en nivel alta de 7, media de 17 y baja de 9; En manejo de equipo de anestesia tienen una frecuencia en nivel alta de 25 y media de 8; En manejo de aparato de monitoreo tienen una frecuencia en nivel alta de 27 y media de 6; En manejo de máquina de anestesia tienen una frecuencia en nivel alta de 23 y media de 10; En habilidades informáticas tienen una frecuencia en nivel alta de 11, media de 19 y baja de 3; En trabajo en equipo tienen una frecuencia en nivel alta de 21 y media de 12; En Idioma inglés tienen una frecuencia en nivel alta de 1, media de 10 y baja de 22.

Interpretación: Las bases teóricas en los profesionales están en un nivel medio, ya que ello depende de la motivación por aprender y perfeccionar nuevos conocimientos. La práctica es el fuerte del aprendizaje en la carrera de anestesia, por lo cual, el dinamismo que se requiere en la práctica guiada crea en los profesionales un fortalecimiento en esta área.

5.2 Comprobación de hipótesis

Correlación: Se aplicó la técnica de coeficiente de correlaciones de Rho de Spearman, la cual se mide mediante la siguiente escala:

- Correlación negativa perfecta: -1
- Correlación negativa fuerte moderada débil: -0,5

- Ninguna correlación: 0
- Correlación positiva moderada Fuerte: +0,5
- Correlación positiva perfecta: + 1
- Significancia: Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0.05, se acepta H_1 y se rechaza H_0 .
- Zona de rechazo: para todo valor de probabilidad mayor que 0.05, se acepta H_0 y se rechaza H_1 .

H_1 : Los Factores Socioculturales y los Factores Económicos influyen en el Perfil Laboral del profesional de Anestesiología e Inhaloterapia de la Zona Oriental.

H_0 : Los Factores Socioculturales y los Factores Económicos **no** influyen en el Perfil Laboral del profesional de Anestesiología e Inhaloterapia de la Zona Oriental.

H_a : Los Factores Académicos influyen en el Perfil Laboral del profesional de Anestesiología e Inhaloterapia de la Zona Oriental.

Tabla 30. Correlaciones Spearman. Factores vs Perfil Laboral

			Factores Socioculturales	Factores Económicos	Factores Académicos	Perfil Laboral
Rho de Spearman	Factores Socioculturales	Coefficiente de correlación	1.000	.156	.120	.073
		Sig. (unilateral)	.	.193	.252	.343
		N	33	33	33	33
	Factores Económicos	Coefficiente de correlación	.156	1.000	-.138	.088
		Sig. (unilateral)	.193	.	.222	.314
		N	33	33	33	33
	Factores Académicos	Coefficiente de correlación	.120	-.138	1.000	.054
		Sig. (unilateral)	.252	.222	.	.038
		N	33	33	33	33
	Perfil Laboral	Coefficiente de correlación	.073	.088	.054	1.000
		Sig. (unilateral)	.343	.314	.038	.
		N	33	33	33	33

Fuente de elaboración propia en base a la encuesta de la investigación

Decisión: De la tabla 30 se obtienen los siguientes resultados: Como r representa a una probabilidad mayor que 0.05 y el valor p es mayor que 0.05, para los Factores Socioculturales (0.073) se acepta H_0 , se rechaza H_1 ; para los Factores Económicos (0.088) se acepta H_0 , se rechaza H_1 ; para los Factores Académicos con una r (0.054) y una p (0.038) se acepta H_a , se rechazan H_1 y H_0 ya que presenta aceptación en la correlación de ambas variables.

Interpretación: Los profesionales presentaron el mismo nivel de Perfil Laboral, pero sin distinciones tanto en los Factores Socioculturales y Económicos, con

excepción de los Factores Académicos, los cuales las respuestas fueron semejantes, dando como resultado una relación positiva; lo que nos permite aceptar que los Factores Académicos tienen influencia sobre el Perfil Laboral.

Tabla 31. Correlaciones Spearman según sexo. Factores vs Perfil Laboral

				Factores Socioculturales	Factores Económicos	Factores Académicos	Perfil Laboral
Rho de Spearman	H	Factores Socioculturales	Coefficiente de correlación	1.000	.179	.323	-.012
			Sig. (bilateral)	.	.492	.206	.963
			N	17	17	17	17
		Factores Económicos	Coefficiente de correlación	.179	1.000	-.130	.241
			Sig. (bilateral)	.492	.	.620	.351
			N	17	17	17	17
		Factores Académicos	Coefficiente de correlación	.323	-.130	1.000	-.061
			Sig. (bilateral)	.206	.620	.	.817
			N	17	17	17	17
		Perfil Laboral	Coefficiente de correlación	-.012	.241	-.061	1.000
			Sig. (bilateral)	.963	.351	.817	.
			N	17	17	17	17
	M	Factores Socioculturales	Coefficiente de correlación	1.000	.034	-.101	.134
			Sig. (bilateral)	.	.899	.710	.620
			N	16	16	16	16
		Factores Económicos	Coefficiente de correlación	.034	1.000	-.108	-.073
			Sig. (bilateral)	.899	.	.690	.788
			N	16	16	16	16
		Factores Académicos	Coefficiente de correlación	-.101	-.108	1.000	.047
			Sig. (bilateral)	.710	.690	.	.058
			N	16	16	16	16
		Perfil Laboral	Coefficiente de correlación	.134	-.073	.047	1.000
			Sig. (bilateral)	.620	.788	.058	.
			N	16	16	16	16

Fuente de elaboración propia en base a la encuesta de la investigación

Decisión: De la tabla 31 se obtienen los siguientes resultados: Para los hombres con respecto a su respuesta se puede deducir lo siguiente: Como r representa a una probabilidad menor que 0.05 y el valor p es mayor que 0.05, para los Factores Socioculturales (-0.012) se acepta H_0 , se rechaza H_1 ; para los Factores Económicos

(0.241) se acepta H_0 , se rechaza H_1 ; para los Factores Académicos (-0.061) se acepta H_0 , se rechazan H_1 y H_a . Para las mujeres con respecto a su respuesta se puede deducir lo siguiente: Como r representa a una probabilidad mayor que 0.05 y el valor p es mayor que 0.05, para los Factores Socioculturales (0.134) se acepta H_0 , se rechaza H_1 ; para los Factores Económicos (-0.073) se acepta H_0 , se rechaza H_1 ; para los Factores Académicos (0.047) se acepta H_a , se rechazan H_1 y H_0 .

Interpretación: En el caso de los hombres no se correlaciona ningún factor, sin embargo, se inclina una mayor relación positiva a los Factores Económicos, mientras que los Factores Socioculturales y académicos se relacionan de forma negativa de forma mínima. Esto puede deberse a que los hombres se centran más en como los estudios pueden afectar su estatus económico. Continuando, con el caso de las mujeres, se hace claro que los Factores Académicos son los que se relacionan fuertemente con el Perfil Laboral. Esto puede deberse a que las mujeres tienen más claro que para superarse deben de lograr destacar en sus estudios académicos por su intelecto y no otros factores.

Tabla 32. Correlaciones de Spearman. Edad vs Perfil Laboral

			Edad	Perfil Laboral
Rho de Spearman	Edad	Coeficiente de correlación	1.000	-.161
		Sig. (bilateral)	.	.370
		N	33	33
	Perfil Laboral	Coeficiente de correlación	-.161	1.000
		Sig. (bilateral)	.370	.
		N	33	33

Fuente de elaboración propia en base a la encuesta de la investigación

Decisión: De la tabla 30 se obtienen los siguientes resultados: Como r representa a una probabilidad menor negativa que 0.05 y el valor p es mayor que 0.05, el valor de la edad (-0.161) se tiene una correlación negativa, por ello se acepta que la edad no se relaciona con el nivel del Perfil Laboral que poseen los profesionales en anestesia se sometieron al estudio.

Interpretación: Las edades de los sometidos al estudio son de diversos rangos y los niveles de igual forma se dispersan en los diferentes rangos de nivel casi de forma uniforme no se puede determinar una posible relación. Esto confirma que, al finalizar la preparación académica, esta no es afectada por el factor edad.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES

A través de la realización de la investigación y los datos anteriormente obtenidos como grupo de investigación se concluye:

Para los Factores Socioculturales se determinó: que estos factores no presentan influencia en el Perfil Laboral de los profesionales en anestesia que participaron en el estudio.

En el caso de los Factores Económicos se determinó: que los profesionales en anestesia que participaron en el estudio no presentaron diferencias en el nivel del Perfil Laboral con respecto a sus ingresos.

En cuanto a los Factores Académicos se determinó: que los profesionales en anestesia que participaron en el estudio si presentaron una influencia de estos factores, como se mencionó anteriormente, los planes de estudios universitarios forjan en los estudiantes el surgimiento del Perfil Laboral esperado por las instituciones que demandan a los profesionales en sus diferentes áreas laborales.

La correlación entre los diferentes géneros resultó, que los Factores Académicos tienen una influencia moderada en el género femenino. Sin embargo, para el género

masculino no se presentó influencia de ningún factor estudiado. En cuanto a la correlación de la edad y el nivel de Perfil Laboral se muestra una relación negativa, es decir, no hay diferencias entre el nivel del Perfil Laboral y la edad de los profesionales en anestesia que participaron en el estudio.

El análisis correlacional determino lo siguiente: No se acepta la hipótesis de investigación , ya que demostró tener una correlación positiva entre el Perfil Laboral y los Factores Académicos.

6.2 RECOMENDACIONES

Debido a los escasos referentes teóricos a nivel local sobre este tema, se sugiere abordar la temática en futuras investigaciones, las cuales permitan ampliar conocimientos y comprender de mejor manera este fenómeno.

En el ámbito de los Factores Socioculturales se recomienda fortalecer el desarrollo de los valores humanos con actividades humanística. Crear un programa que instruya al estudiante en técnicas del manejo del estrés, ya que es frecuente el nivel alto de estrés producido por el trabajo en el rubro de la anestesia.

En el caso de los Factores Académicos se recomienda, profundizar en las nuevas técnicas de anestesia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Horacio-Marín G. Discrepancias entre el perfil deseado y alcanzado en el egresado de la carrera de medicina. Fundación Educación Médica. 2014 Abril; 17(2): p. 83-91.
2. Ortiz-García M, Vicedo-Tomey A, Rodríguez-Rivaltas I. Propuesta de competencias profesionales específicas para el perfil del egresado en Pediatría en Cuba. Revista Habanera de Ciencias Médicas. 2015 Julio-Agosto; 14(4).
3. Prieto-Miranda SE, Canales-González MP, Jiménez-Bernardino CA. Perfil de valores humanos de médicos en formación profesional. Investigación en educación médica. 2015 Octubre-Diciembre; 4(16).
4. Bocanegra-Rivera JC, González-Gordon LM, López ML. Características sociodemográficas, académicas, laborales y satisfacción de los anestesiólogos en Colombia, 2015. Revista Colombiana de Anestesiología. 2015; 46(1): p. 11-18.
5. Gómez-Clavelina FJ, Leyva-Gonzál FA. Construcción del perfil profesional del médico familiar en México. Revista Investigación en Educación Médica. 2018 Abril-Junio; 26.
6. Moreno-Martín G, Martínez-García DN, Moreno-Martín M. Egresados de la carrera de Enfermería y su perfil profesional. Revista cubana de Educación Médica Superior. 2019; 33(1).
7. Ucha F. Definición ABC. [Online].; 2009 [cited 2019 Septiembre 12. Available from: <https://www.definicionabc.com/general/perfil.php>.
8. Conceptodefinicion de Redacción. [Online].; 2019 [cited 2020 Junio 13. Available from: <https://conceptodefinicion.de/perfil/>.
9. Raquel. como hacer un ensayo bien. [Online].; 2012 [cited 2019 Septiembre 12. Available from: <https://comohacerunensayobien.com/perfil-psicologico/>.

10. Sevill Ud. portal virtual empleo. [Online].; 2015 [cited 2019 Septiembre 12. Available from: <http://portalvirtualempleo.us.es/perfil-y-objetivo-profesional/Bibliog>.
11. Méndez PA. la prensa grafica. [Online].; 2017 [cited 2019 Septiembre 14. Available from: <https://www.laprensagrafica.com/revistas/La-importancia-del-perfil-laboral-20171222-0038.html>.
12. Bizneo. Bizneo. [Online].; 2020 [cited Enero Junio 13. Available from: <https://www.bizneo.com/blog/perfil-profesional/>.
13. Zamora-Antuñano M, Cano-López JA, Rangel-Martínez R. scribd. [Online].; 2002 [cited 2019 Septiembre 14. Available from: <https://es.scribd.com/document/100042836/Conceptos-Perfil-Profesional>.
14. Díaz Barriga F. Elaboración del perfil profesional. Metodología de Diseño Curricular para Educación Superior. 1999; p. 85-104.
15. Rosas B. issuu. [Online].; 1999 [cited 2019 Marzo 18. Available from: https://issuu.com/berenicerosas/docs/programa_academico_por_competencia.
16. Manual general de descripción de puestos de trabajo puestos de trabajo del área técnico - profesional en servicios de salud San Salvador; 2014.
17. Bembibre C. Definición ABC. [Online].; 2009 [cited 2019 Julio 15. Available from: <https://www.definicionabc.com/social/sociocultural.php>.
18. Galán-Castro EA, Martínez-Trejo CC. academia.edu. [Online].; 2016 [cited 2019 Septiembre 14. Available from: https://www.academia.edu/25072354/Religi%C3%B3n_y_Trabajo_Acercamientos_Te%C3%B3ricos_a_una_Relaci%C3%B3n_Emergente.
19. López CG. La historia cultural en El Salvador: Un campo de estudio en ciernes. Diálogos Revista Electrónica de Historia. Diálogos Revista Electrónica de Historia. 2005 Agosto; 6(2): p. 98-109.
20. Chiavenato I. Gestión del talento humano. Tercera ed. Mexico D.F: McGraw-Hill; 2009.

21. Fuente-Blanco Gdl, Reglero-Rada M. eduso. [Online].; 2002 [cited 2019 Septiembre 20. Available from: <http://www.eduso.net/archivos/IVcongreso/comunicaciones/c18.pdf>.
22. Robbins S, Judge T. Comportamiento organizacional. Decimotercera ed. Rosas PMG, editor. Mexico D.F: Pearson Educación; 2009.
23. Jiménez JdD, Salas M. web2011.ivie. [Online].; 1999 [cited 2019 Septiembre 24. Available from: <http://web2011.ivie.es/downloads/docs/wpasec/wpasec-1999-03.pdf>.
24. Ochoa M. wiki.salahumanitaria. [Online].; 2017 [cited 2019 Septiembre 16. Available from: https://wiki.salahumanitaria.co/wiki/Econom%c3%ada_familiar?useskin=58.
25. Valera-Sierra R. El proceso de formación del profesional en la educación superior basado en competencias: el desafío de su calidad, en busca de una mayor integralidad de los egresados. Civilizar. 2010 Enero-Junio; 10(18): p. 117-134.
26. Celis RCd, Salgado-González L, Fernández-Oliva B, Alonso-Pardo ME. Factores que intervienen en el proceso de formación de los profesionales universitarios de la salud. Educación Médica Superior. 2009; 23(3): p. 82-95.
27. ALEGSA Dd. definiciones-de.com. [Online].; 1998 [cited 2020 Mayo 15. Available from: <https://www.definiciones-de.com/index.php>.
28. Española RA. Real Academia Española. [Online].; 2020 [cited 2020 Mayo 15. Available from: <https://www.rae.es/>.
29. Definicion.de. Definicion.de. [Online].; 2008 [cited 2020 Mayo 15. Available from: <https://definicion.de/>.
30. Vásquez-Márquez PI, Castellanos-Olivares A. ¿Cómo alcanzar el profesionalismo en la práctica de la anestesiología? Revista Mexicana de Anestesiología. 2013 Diciembre; 36(4): p. 288-293.
31. Werther WB, Werther WB. Administración de Personal y Recursos Humanos. Sexta ed. EDITORES I, editor. México, D.F: McGRAW-HILL; 2008.

32. Ucha F. Definición ABC. [Online].; 2009 [cited 2020 Junio 13. Available from:
<https://www.definicionabc.com/general/perfil.php>.

**ANEXO 1 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES A DESARROLLAR EN EL PROCESO DE GRADUACIÓN CICLO I Y II
AÑO 2020**

MESES	Feb./2020				Mar./2020				Abr./2020				May./2020				Jun./2020				Jul./2020				Ago./2020			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Reuniones generales con la Coordinación del Proceso de Graduación	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
2. Elección del Tema	x	x	x	x																								
3. Inscripción del Proceso de Graduación		x																										
4. Aprobación del Tema y Nombramiento de Docente Asesor			x	x																								
5. Elaboración de Protocolo de Investigación				x	x	x	x	x	x	x																		
6. Entrega Final de Protocolo de Investigación.									11 de Abril de 2020																			
7. Ejecución de la Investigación											x	x	x	x	x	x	x	x										
8. Tabulación, Análisis e Interpretación de los datos.																			x	x	x	x						
9. Redacción del Informe Final																			x	x	x	x	x	x				
10. Entrega del Informe Final																					24 de Julio de 2020							
11. Exposición de Resultados																												

ANEXO 2 PROFESIONAL DE ANESTESIOLOGÍA



ANEXO 3 TÉCNICA ANESTÉSICA



ANEXO 4 PLAN ANESTÉSICO QUIRÚRGICO DIARIO

FECHA	HORA	CIRUGIA	TIEMPO	CIRUJANO	AYUDANTE	PAciente	ANESTESIA	OTROS	ANESTESIOLOGO
	8:00	HAT	44 s	Dr. Alvarez					
	A/C	Ex. Litomax	44 s	Dr. Alvarez		Maria Estrella	Dr. Alvarez	Dr. Alvarez	
	8:00	Tonotromia	26-28	Dr. Vobos		Maria Estrella	Dr. Alvarez	Dr. Alvarez	
	A/C	Tonotromia	26-28	Dr. Vobos		Maria Estrella	Dr. Alvarez	Dr. Alvarez	
	8:00	Litotomía	24 s	Dr. Vobos		Maria Estrella	Dr. Alvarez	Dr. Alvarez	
	A/C	TyC laparosc.	24 s	Dr. Vobos		Maria Estrella	Dr. Alvarez	Dr. Alvarez	
		Uterina y CxH HCP	42 s	Dr. Vobos		Maria Estrella	Dr. Alvarez	Dr. Alvarez	
	8:00	CxH HCP	42 s	Dr. Vobos		Maria Estrella	Dr. Alvarez	Dr. Alvarez	
	A/C	Colelitomía	24 s	Dr. Vobos		Maria Estrella	Dr. Alvarez	Dr. Alvarez	

ANEXO 5. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

GLOSARIO

Aptitudes:

Capacidad para operar competentemente en una determinada actividad. (27)

Carácter:

Conjunto de cualidades o circunstancias propias de una cosa, de una persona o de una colectividad, que las distingue, por su modo de ser u obrar, de las demás.

Compromiso:

Obligación contraída.

Complexión: En Fisiología, constitución física del individuo; el conjunto de características físicas que configuran la estructura corpórea de alguien. Llamada también «complexión física».

Confidencialidad:

Que se hace o se dice en la confianza de que se mantendrá la reserva de lo hecho o lo dicho.

Consagración:

Conferir a alguien o algo fama, preeminencia o hacer sagrado a alguien o algo en determinado ámbito o actividad.

Culto:

Homenaje externo de respeto y amor que el cristiano tributa a Dios, a la Virgen, a los ángeles, a los santos y a los beatos. Conjunto de ritos y ceremonias litúrgicas con que se tributa homenaje. Honor que se tributa religiosamente a lo que se considera divino o sagrado.

Cultura:

Conjunto de modos de vida y costumbres, conocimientos y grado de desarrollo artístico, científico, industrial, en una época, grupo social, etc.

Curriculum Vitae:

Es un documento que presenta las habilidades, formación y experiencia laboral de una persona, con el fin de optar a un puesto de trabajo. Junto a la carta de presentación, es el documento destinado a presentar en un único lugar toda la información que puede resultar relevante en un proceso de selección de personal o en una entrevista.

Dicción

Conjunto de características que definen la manera de hablar y escribir de una persona.

Discursividades:

Proceso de inventar o idear algo.

Egresado:

Es aquel sujeto que ha concluido sus estudios, y obtenido un título o graduación académica, normalmente de rango universitario.

Exhortada:

Incitar a alguien con palabras a que haga o deje de hacer algo.

Factores:

Elemento o causa que actúan junto con otros. (28)

Grupos étnicos:

Es un conjunto de personas que mantiene una creencia subjetiva en una procedencia común. Esa creencia puede basarse en semejanzas de aspecto exterior, costumbres, idioma, religión o memoria de eventos históricos como migraciones.

Identificación:

Llegar a tener las mismas creencias, propósitos, deseos, etc., que otra persona. La concepción y expresión que tiene cada persona acerca de su individualidad y acerca de su pertenencia o no a ciertos grupos.

Inteligencia:

Se ha definido de muchas maneras, incluyendo: la capacidad de lógica, comprensión, autoconciencia, aprendizaje, conocimiento emocional, razonamiento, planificación, creatividad, pensamiento crítico y resolución de problemas. En términos más generales, se puede describir como la capacidad de percibir o inferir información, y retenerla como conocimiento para aplicarlo a comportamientos adaptativos dentro de un entorno o contexto.

Jerarquía:

Es una estructura que se establece en orden a su criterio de subordinación entre personas, animales, valores y dignidades. Tal criterio puede ser superioridad, inferioridad, anterioridad, posterioridad, etc.; es decir, cualquier cualidad categórica de gradación agente que caracterice su interdependencia.

Jornada:

Hace referencia al número de horas que el trabajador trabaja efectivamente en una jornada o día. Puede referirse también al cómputo semanal, mensual o anual de tiempo trabajado.

Jubilación:

Es el acto administrativo por el que un trabajador en activo, ya sea por cuenta propia o ajena, pasa a una situación pasiva o de inactividad laboral, tras haber alcanzado la edad máxima, o por enfermedad crónica grave o incapacidad. Obtiene entonces una prestación monetaria para el resto de su vida. La legislación laboral de cada país estipula condiciones diferentes al respecto.

Liderazgo:

Es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos.

Manchas de Rorschach:

Se utiliza principalmente para evaluar la personalidad. Consiste en una serie de 10 láminas que presentan manchas de tinta, las cuales se caracterizan por su ambigüedad y falta de estructuración. Las imágenes tienen una simetría bilateral, que proviene de la forma en que originalmente se construyeron: doblando una hoja de papel por la mitad, con una mancha de tinta en medio. Al volver a desplegarlas, H. Rorschach fue encontrando preceptos muy sugerentes que daban lugar, por su carácter no figurativo, a múltiples respuestas.

Multidimensional:

Que concierne varios aspectos de un asunto.

Organizaciones:

Son estructuras administrativas y sistemas administrativos creadas para lograr metas u objetivos con apoyo de los propios seres humanos, y/o con apoyo del talento humano o de otras características similares. Son entidades sociales que permiten la asociación de personas que interactúan entre sí para contribuir mediante sus experiencias y relaciones al logro de objetivos y metas determinadas.

Perfil:

Grupo de rasgos característicos de alguien o algo. En el caso de los seres humanos, el perfil está asociado a la personalidad. (29)

Profesional:

Es un miembro de una profesión; es una persona cuyo propósito de vida se concreta a través de la práctica de una actividad laboral específica. El término, además, está asociado a los estándares educativo y de preparación que permiten a los miembros de una profesión ejecutar los específicos roles que caracteriza a la misma. Los profesionales, en su mayoría, están sujetos a estrictos códigos de conducta, rigurosa ética profesional, y obligación moral con la sociedad.

Recursos humanos:

Al conjunto de los empleados o colaboradores de una organización, sector económico o de una economía completa. Frecuentemente también se utiliza para referirse al sistema o proceso de gestión que se ocupa de seleccionar, contratar, formar, emplear y retener al personal que la organización necesita para lograr sus objetivos.

Salario:

El salario, paga o remuneración es la suma de dinero que recibe de forma periódica un trabajador de su empleador por un tiempo de trabajo determinado o por la realización de una tarea específica o fabricación de un producto determinado.

Socio antropológicas:

El enfoque socio antropológico se caracteriza, a grandes rasgos, por la combinación de técnicas al servicio del objeto de estudio y el papel preponderante que se le otorga al contexto sociocultural en el que se determinan y configuran las prácticas, las percepciones, las motivaciones o las expectativas.

Sociotécnico:

El término sistema socio-técnico fue originalmente usado para designar la interacción obrero – máquina en ambientes de trabajo industrial. Actualmente se ha extendido su alcance para abarcar las complejas interacciones entre la tecnología y las personas, así como sus consecuencias psicológicas y culturales.

Tasa de interés:

Es la cantidad que se abona en una unidad de tiempo por cada unidad de capital invertido. También puede decirse que es el interés de una unidad de moneda en una unidad de tiempo o el rendimiento de la unidad de capital en la unidad de tiempo.

ANEXO 6. SIGLAS Y ABREVIATURAS

SIGLAS

ADPT: Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo

ARH: Es el departamento de una organización de negocios que se encarga de las contrataciones, administración y de los despidos del personal. ARH se enfoca en la función de las personas en el negocio, asegurando que las mejores prácticas estén en su lugar todo el tiempo.

GRH: Gestión de Recursos Humanos

APS: Atención Primaria de la Salud

UNLP: Universidad Nacional de La Plata

CONEAU: La Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria

ANEXO 7 CUESTIONARIO



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE MEDICINA
LICENCIATURA EN ANESTESIOLOGÍA E INHALOTERAPIA**

Objetivo General: Conocer los factores que influyen en el Perfil Laboral del profesional en Anestesiología e Inhaloterapia de la Zona Oriental de el salvador

Datos Generales

Edad _____

Sexo _____

Lugar de trabajo _____

Esta usted dispuesto a contestar el siguiente cuestionario:

Si: No:

Indicaciones

A continuación, se presenta el siguiente cuestionario el cual contiene diferentes alternativas, lea detenidamente para contestar seleccionando las respuestas a su conveniencia a cada pregunta, el cuestionario estará activo desde el 27 de Julio hasta el 31 de Agosto del 2020; no tendrá un límite de tiempo para seleccionar sus respuestas; una vez contestado el cuestionario haga clic en enviar para que su respuesta sea compilada. La información obtenida será de carácter anónimo. Completar el cuestionario le tomará entre 10 a 20 minutos. De ante mano se agradece su participación.

A. Factores Socioculturales

1- Durante su proceso de formación académica en que área residía:

Área rural: Área Urbana:

2- En la actualidad en que área reside:

Área rural: Área Urbana:

3- Qué nivel de vocación considera tener actualmente:

Alta: Media: Baja:

4- De los siguientes valores humanos seleccione el nivel de cada valor que usted considere poseer en su desempeño laboral.

Valores humanos	Alta	Media	Baja
Honestidad			
Respeto			
Responsabilidad			
Compasión			

5- Qué nivel de estrés laboral considera que posee actualmente:

Alta: Media: Baja:

6- Que doctrina o religión profesa usted:

Evangélico:

Católico:

Adventista:

Testigo de Jehová:

Ninguna:

Otra: _____

7- A que clase social pertenecía al momento de su formación académica:

Clase baja: Clase media: Clase alta:

8- A que clase social pertenece actualmente:

Clase baja: Clase media: Clase alta:

9- Con cuanta frecuencia asiste a su actividad religiosa:

0 días por semana:

1-2 días por semana:

3-4 días por semana:

5-6días por semana:

10-Que rol desempeña en su congregación religiosa:

Laico: Líder:

11- Participa en actividades culturales de su zona de residencia:

Si: No:

12- Su creencia religiosa le impide realizar protocolos hospitalarios

Si: No:

13- Genera conflicto con sus compañeros de trabajo por sus creencias religiosas

Si: No:

B. Factores Económicos

1- Qué tipo de ahorro posee actualmente:

Ahorro voluntario: Ahorro negativo: Ahorro forzoso:

2- En su núcleo familiar de cuantos salarios es depende actualmente:

Nº: _____

3- Cuál es su nivel de ingreso trabajando en la institución pública como anestesista:

Menor de \$300: Mayor de \$300: Mayor a \$900:

4- Posee usted un ingreso extra:

Si: No:

5- Sí su respuesta fue si explique fuente del ingreso extra:

6- Con que frecuencia el trabajo de su ingreso extra crea una limitante en su desempeño institucional:

Nunca: A veces: Siempre:

7- Cuanto porcentaje de su salario es utilizado para el pago de servicios básicos:

8- Cuanto porcentaje de su salario es utilizado para el pago de servicios complementarios:

C. Factores Académicos.

1- Cómo considera de influyente usted los medios de enseñanza siguientes en la formación del anestésista:

Medio de enseñanza	Alto	Medio	Bajo
Diapositivas			
Videos			
Simuladores			
Libros			
Maniqués			
Práctica guiada			

2- Considera usted que el servicio social formó en usted aptitudes que no logro desarrollar durante su proceso académico:

Si: No:

3- Usted realizo servicio Ad honorem antes de conseguir su trabajo actual:

Si: No:

4- Considera que la enseñanza actual está al nivel de las competencias que hoy en día son necesarias:

Si: No:

5- En su formación académica desarrollo la capacidad de realizar investigaciones científicas en área laboral:

Si: No:

D. Perfil Laboral.

- 1- De los ítems que conforman el perfil profesional del anestesista seleccionar el nivel en el que considera estar:

Perfil Profesional	Alto	Medio	Bajo
Conocimientos básicos en anestesia			
Anestesia general conocimiento teórico			
Anestesia raquídea conocimiento teórico			
Anestesia epidural conocimiento teórico			
TIVA conocimiento teórico			
Conocimiento teórico-práctico básico			
Anestesia general conocimiento práctico			
Anestesia raquídea conocimiento práctico			
Anestesia epidural conocimiento práctico			
TIVA conocimiento práctico			
Manejo de equipo de anestesia			
Manejo de aparato de monitoreo			
Manejo de máquina de anestesia			
Habilidades informáticas			
Trabajo en equipo			
Idioma inglés			

Observaciones:

Comentarios:

El cuestionario se aloja en la siguiente dirección web:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScqVYJ3n71B7jxkwo5HH6x_SZPMOeHGE8wY3SCJfVTzohtLmA/viewform