



El primer paso para superar los obstáculos es conocerlos

ESTUDIO SOCIO-PROFESIONAL SOBRE LOS CARDIÓLOGOS EN ESPAÑA

INFORME DE RESULTADOS
NOVIEMBRE, 2019



Con la colaboración de:

AMGEN[®]



INDICE

	<i>Presentación Estudio e-Motiva</i>	<i>Resultados</i>
	02	05
	<i>Objetivos</i>	<i>Conclusiones</i>
	03	06
<i>Prólogo</i>	<i>Metodología</i>	<i>Anexos</i>
01	04	07

PRÓLOGO

La Cardiología en España ha alcanzado un importante desarrollo tanto en términos científicos, como en su implantación socio-sanitaria. Sin embargo, la complejidad del sistema asistencial con multiplicidad de competencias entre las distintas especialidades y niveles asistenciales, requiere un continuo esfuerzo por la mejora de las condiciones profesionales y del papel de los cardiólogos en el sistema de salud.

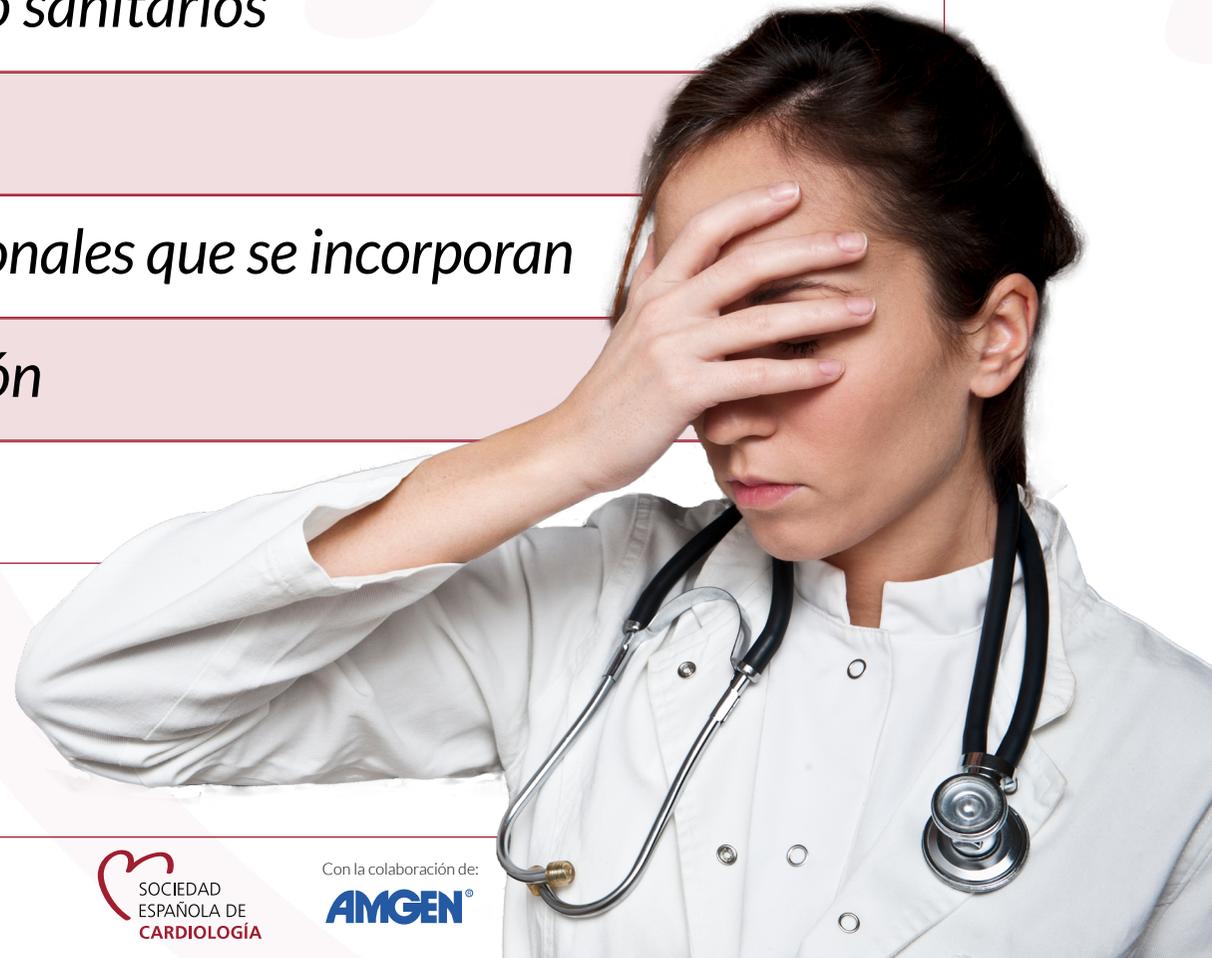
La evolución de las estructuras sanitarias en los países occidentales, lleva a nuevos planteamientos en los circuitos asistenciales que siguen los pacientes: Centros de salud, ambulatorios, especialistas hospitalarios, etc..., lo que puede en ocasiones dar lugar a situaciones de pérdida de eficacia y calidad asistencial.

Una excesiva carga asistencial, una gran responsabilidad profesional y humana, escasos recursos materiales o sanitarios, una puesta al día permanente, labores de formación de los nuevos profesionales que se incorporan, labores de gestión y organización, etc. pueden estar socavando la eficiencia y haciendo mella en la situación social y profesional, incluso en la salud de los cardiólogos. Existe una amplia documentación sobre la repercusión de estos hechos. La implicación o no con el sistema de salud, la “despersonalización” de su actividad, el cansancio emocional, la autoestima, la consideración social, todo aquello que se ha venido en llamar “**burnout**” o desgaste profesional, puede estar restando eficacia y eficiencia al sistema asistencial y en consecuencia repercutiendo en la salud de los pacientes.

En esta situación resulta oportuno este estudio que nos permite conocer el estado de la cardiología desde el punto de vista socioprofesional. En este documento se reflejan los resultados obtenidos. Esperamos que nos ayuden a abordar una situación, si bien no urgente, tampoco debe demorarse en el tiempo, siempre en aras de mejorar la calidad de nuestro sistema asistencial

PRESENTACIÓN

- ✓ Exceso de carga asistencial
- ✓ Responsabilidad profesional y exigencia de eficacia
- ✓ Escasez de recursos materiales o sanitarios
- ✓ Puesta al día permanente
- ✓ Formación de los nuevos profesionales que se incorporan
- ✓ Labores de gestión y organización
- ✓ ..!...



PRESENTACIÓN

“Burnout”

- ✓ *La escasa implicación con el sistema de salud*
- ✓ *La “despersonalización” de su actividad*
- ✓ *El cansancio emocional*
- ✓ *La autoestima*
- ✓ *La consideración social*





OBJETIVO PRINCIPAL

Conocer la situación actual, el marco social y profesional de los cardiólogos, la percepción de su status profesional, así como la situación de “burnout” o desgaste profesional, estableciendo en consecuencia las propuestas de mejora.

✓ Que sirva como un elemento de análisis para cardiólogos, gestores sanitarios y políticos.

✓ Que sirva como un elemento de sensibilización de entidades, organismos, y opinión pública en general, ante la importancia de disponer de una adecuada estructura profesional de la cardiología.

OBJETIVOS

Objetivos específicos (1/2)

Opiniones, valoraciones de los cardiólogos en torno al desarrollo de su actividad profesional.

- ✓ Descripción de las condiciones materiales del desarrollo profesional y de la situación laboral.
- ✓ Actividades y áreas en las que se ocupan y desarrollan.
- ✓ Grado de satisfacción con su trabajo; global y por áreas:
 - ✓ La carga asistencial.
 - ✓ La formación.
 - ✓ El reconocimiento profesional.
 - ✓ Las relaciones con gerencia, dirección e internas en el Servicio o con otros servicios y especialidades.
 - ✓ Las condiciones laborales concretas (salario, vacaciones, horarios, situación administrativa..).
- ✓ Percepción del nivel de estrés en el trabajo.
- ✓ Cumplimiento / frustración de las expectativas iniciales.

OBJETIVOS

Objetivos específicos (2/2)

Opiniones, valoraciones de los cardiólogos en torno al desarrollo de su actividad profesional.

- ✓ Medición del **Burnout** o “síndrome del quemado”. Aplicación del **test MBI** (Maslach Burnout Inventory)*. Medición de tres dimensiones de tipo laboral y profesional:
 - ✓ El “Agotamiento Emocional”.
 - ✓ La “Despersonalización o distanciamiento” con el trabajo.
 - ✓ La “Realización Personal”.

- ✓ **Clúster Analysis:** Clasificar a los cardiólogos en grupos tipológicos formados por sus actitudes y opiniones. Identificar grupos suficientemente homogéneos internamente y heterogéneos entre sí, respecto de su visión y sentir laboral/profesional. Al cruzar los grupos obtenidos con sus características sociodemográficas, nos permite conocer cuántos lo forman, quiénes lo forman y por qué lo forman (cuantificarlo y describirlo).

METODOLOGÍA

A *Una fase preliminar de trabajo documental y cualitativo.*

Información estadística sobre la situación actual de la profesión: Estudios ya realizados,) Estadísticas del MSCBS: SIAE, ESRI, CMBD (conjunto mínimo básico de datos).

Formalización y entrevistas con un comité científico formado por cinco especialistas:
Dr. Iñaki Lekuona, Dra. Pilar Mazón, Dr. Domingo Marzal, Dra. Raquel Campuzano, Dr. Juan José López Doblas

B *Una fase de encuesta de opinión entre cardiólogos a través de una plataforma “on line”*

- ✓ *Universo (Criterio de inclusión): Cardiólogos (no MIR) ejerciendo su actividad profesional en España*
- ✓ *Muestra: 430 (Aprox. 22%)*
- ✓ *Margen de error: $\pm 4,8$ %. Nivel de confianza: 95,5% (k=2)*
- ✓ *Cuestionario: Auto-administrado vía “on line” (Anexo I)*
- ✓ *Distribución y selección: Invitación de la SEC a sus socios y difusión entre los servicios de cardiología*
- ✓ *Tratamientos estadísticos (Distribuciones de frecuencias segmentadas por variables de clasificación, estadísticos habituales, test de significación y análisis de cluster)*

C *Fase final de ajuste, redacción y presentación del estudio.*



05 Resultados

Perfil sociodemográfico

Ámbito de trabajo

Perfil socioprofesional

Labores desempeñadas

Condiciones laborales

Nivel de estrés y de satisfacción con el trabajo

Actividades profesionales desarrolladas

Tareas laborales con el ordenador

Grado de satisfacción profesional

Síndrome del desgaste profesional (burnout)

Puntuaciones del test MBI-GS

Puntuaciones en las tres dimensiones del test MBI-GS

Grado de “agotamiento emocional” en el trabajo

Grado de “despersonalización” en el trabajo

Grado de “realización personal” en el trabajo

Perfil socioprofesional del “agotamiento emocional”

Perfil socioprofesional de la “despersonalización” en el trabajo

Perfil socioprofesional de la “realización personal” en el trabajo

Actitudes ante la profesión y el trabajo

Grupos y tipologías de cardiólogos

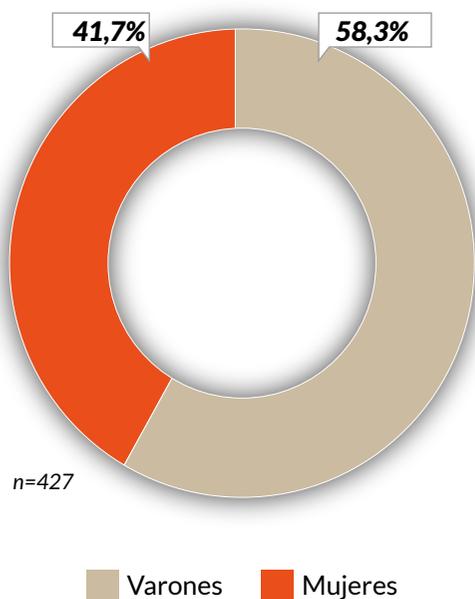
Definiciones y perfiles de los cuatro grupos observados

RESULTADOS

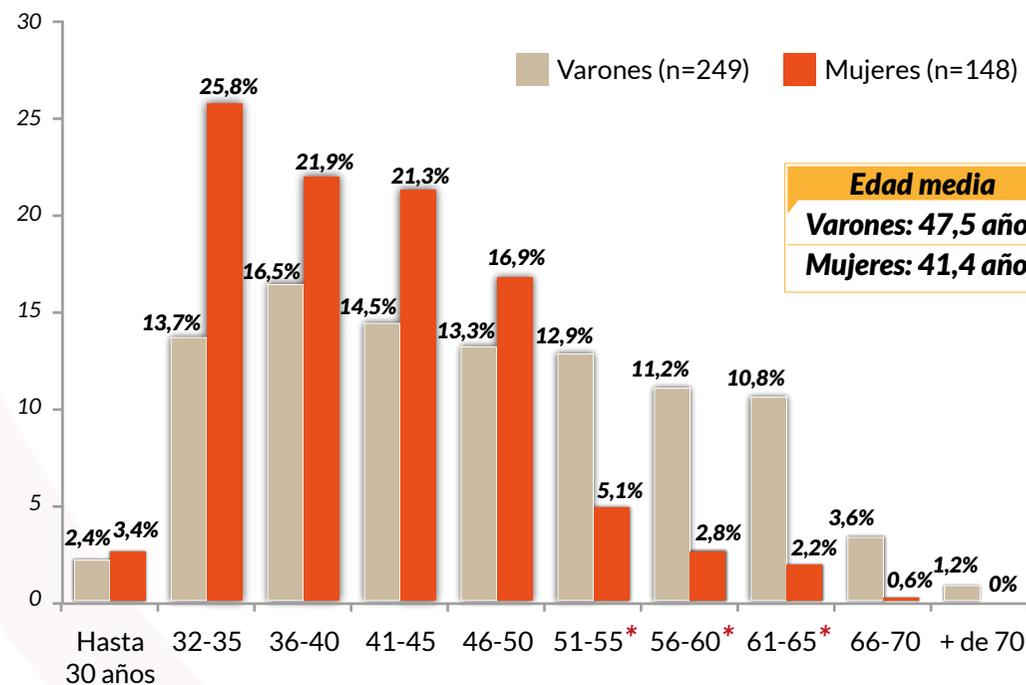
Perfil sociodemográfico (1/2)

- ✓ Aunque estamos ante un continuo proceso de “feminización” de la profesión, en esta encuesta todavía la proporción de varones supera considerablemente a la de mujeres.
- ✓ Por edades, los varones están más distribuidos en los distintos grupos de edad, siendo la edad media de 48 años. Las mujeres por el contrario se concentran en las edades más jóvenes, con una edad media de 41 años.

Sexo



Edad



Edad media
Varones: 47,5 años
Mujeres: 41,4 años

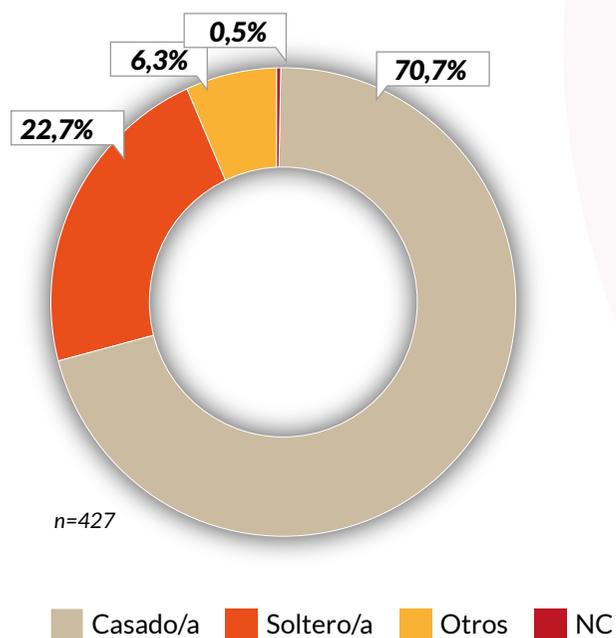
*Diferencia significativa para $p < 0,05$

RESULTADOS

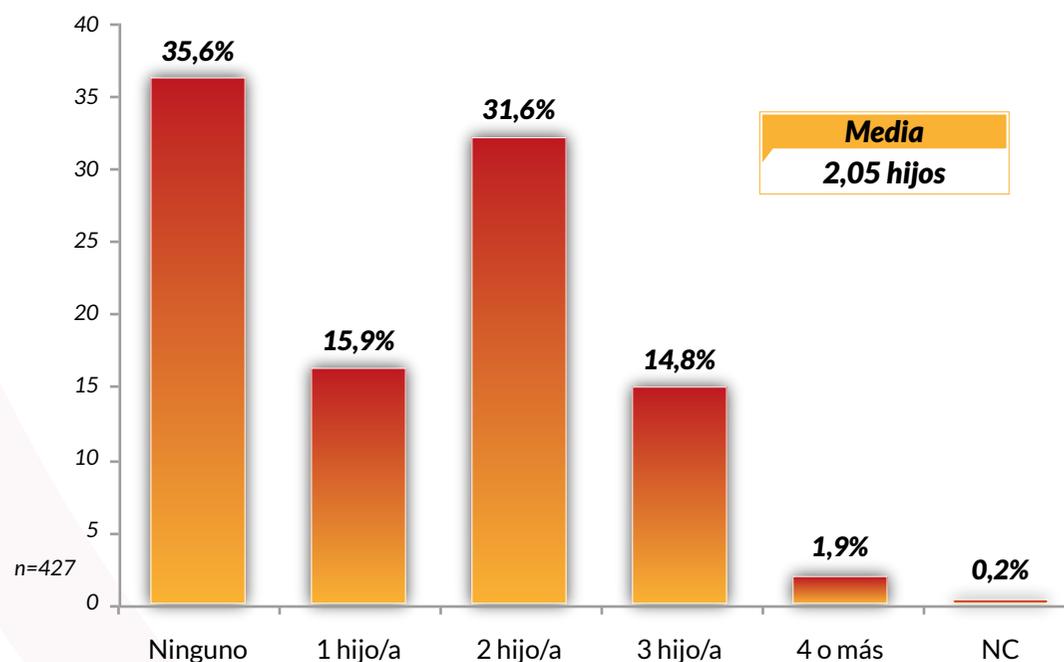
Perfil sociodemográfico (2/2)

- ✓ Siete de cada diez participantes está casado.
- ✓ Algo más de un tercio no tiene hijos, siendo la media de 2 hijos.

Estado Civil



Número de hijos

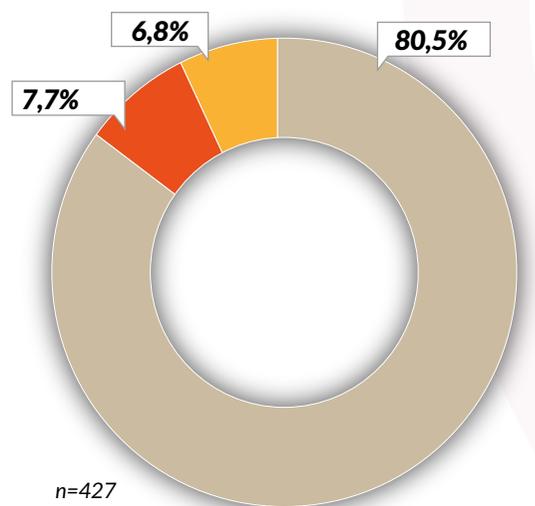


RESULTADOS

Ámbito de trabajo

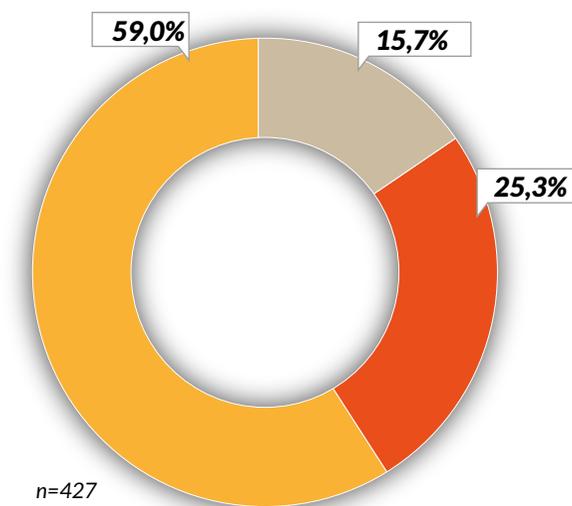
✓ La gran mayoría de los cardiólogos participantes en el estudio trabajan en el sector público y casi el 60% en en hospitales de referencia, aunque también han participado cardiólogos en hospitales comarcales o de área.

Titularidad del hospital



■ Público ■ Privado ■ Mixto/Otros

Ámbito del centro hospitalario



■ Comarcal ■ De área ■ Referencia

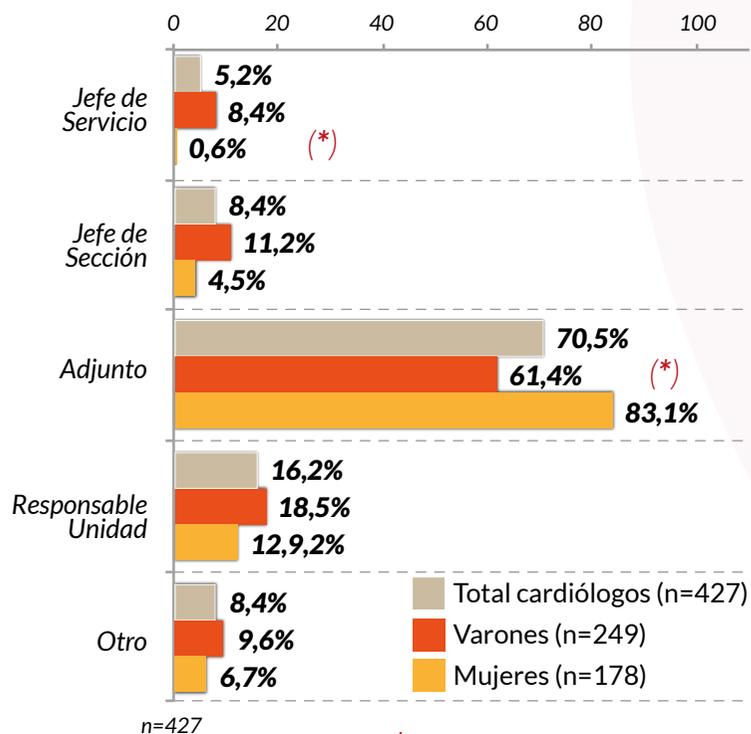
RESULTADOS

Perfil socioprofesional (1/2)

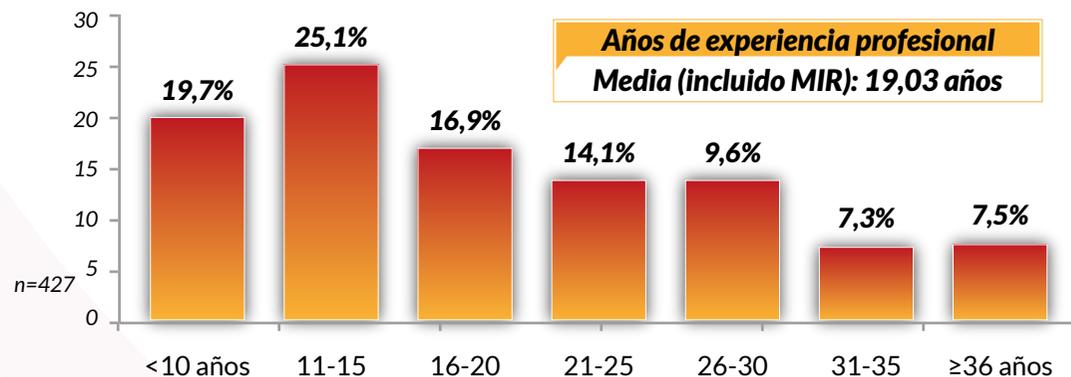
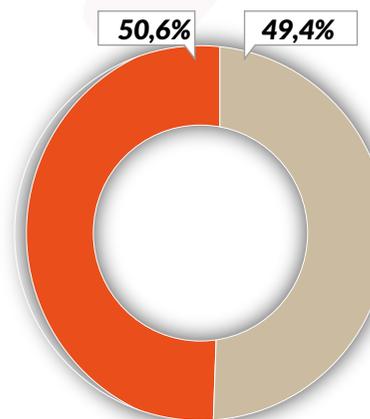
✓ La gran mayoría de los cardiólogos participantes en el estudio son adjuntos, especialmente las mujeres. El 5% son jefes de Servicio. El tipo de contrato se reparte casi por igual entre médicos con plaza e interinos. La experiencia profesional media se sitúa en 19 años, aunque casi la mitad (44,8%) llevan menos de 16 años de ejercicio, incluidos los años del MIR.

Cargo

Tipo de contrato y años de experiencia profesional



*Diferencia significativa para $p < 0,05$

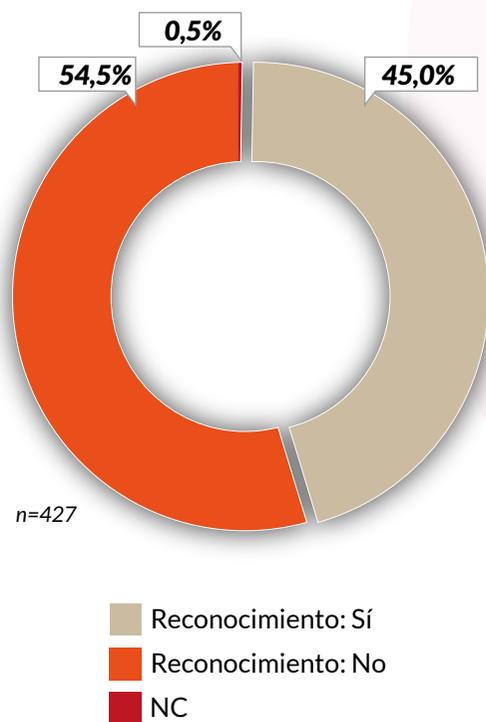


RESULTADOS

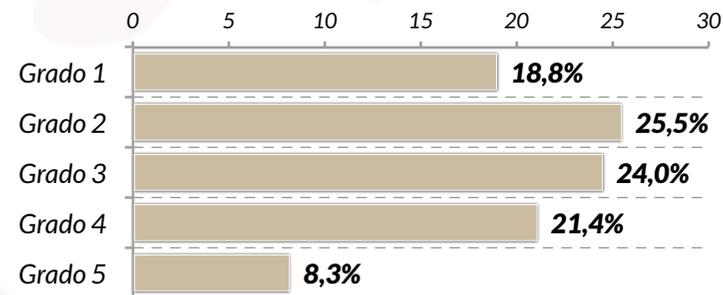
Perfil socioprofesional (2/2)

✓ El 45% de los cardiólogos tiene reconocida la carrera profesional y entre ellos lo más común es encontrar los grados 2, 3 y 4. En la gran mayoría de los casos ese reconocimiento profesional va acompañado de remuneración, pero hay un 15% que no percibe una contraprestación económica por ello.

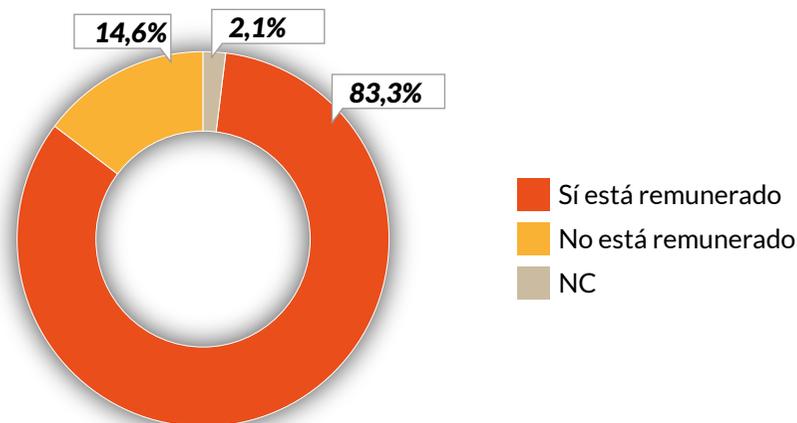
Reconocimiento de la carrera profesional



Grado y remuneración del reconocimiento



Reconocimiento: Sí (n=192)



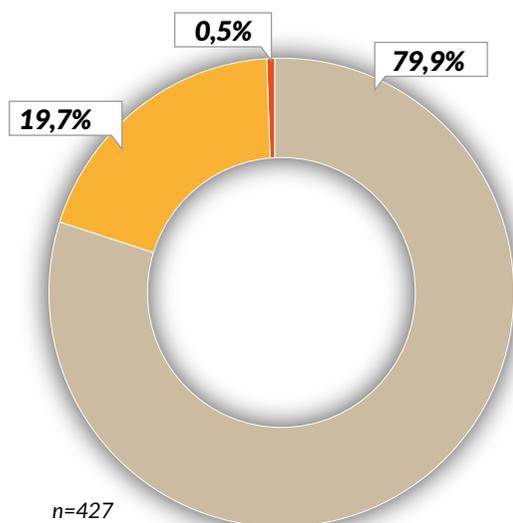
PD 1. "¿Tiene reconocida la carrera profesional?" / PD 2. Grado (el correspondiente a su C.A.)
 PD 3. "¿Está remunerado ese reconocimiento?"

RESULTADOS

Labores desempeñadas (1/2)

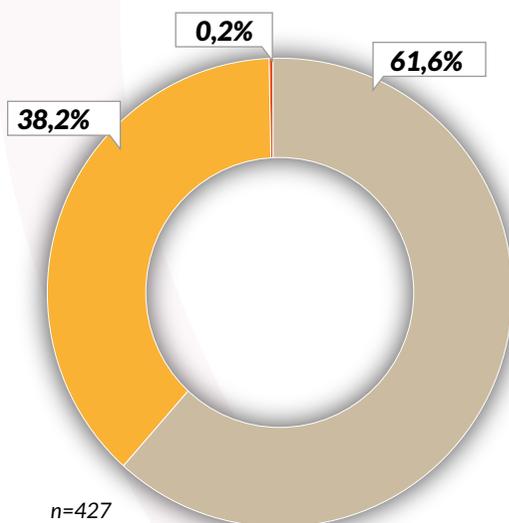
✓ Ocho de cada diez especialistas en cardiología llevan a cabo labores docentes. La proporción de los que participan en grupos de trabajo y realizan investigación es inferior (el 67% y el 62% respectivamente).

Docencia



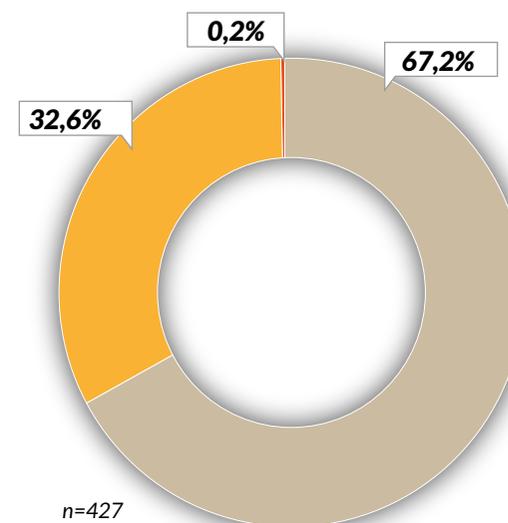
■ Sí ■ No ■ NC

Investigación



■ Sí ■ No ■ NC

Participación en grupos de trabajo



■ Sí ■ No ■ NC

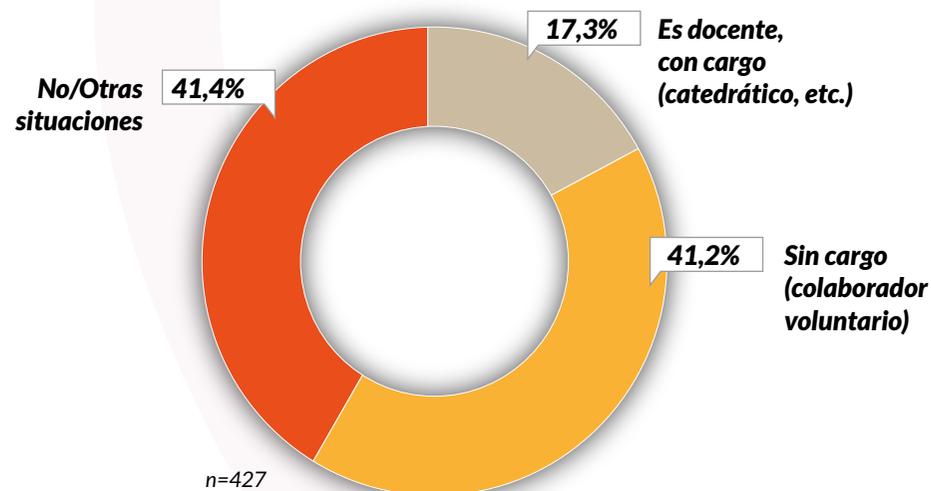


RESULTADOS

Labores desempeñadas (2/2)

✓ Casi un 60% de los cardiólogos tienen docencia universitaria, aunque tan sólo el 17% lo hacen con un cargo de profesor (titular, contratado, asociado, etc.)

Docencia universitaria

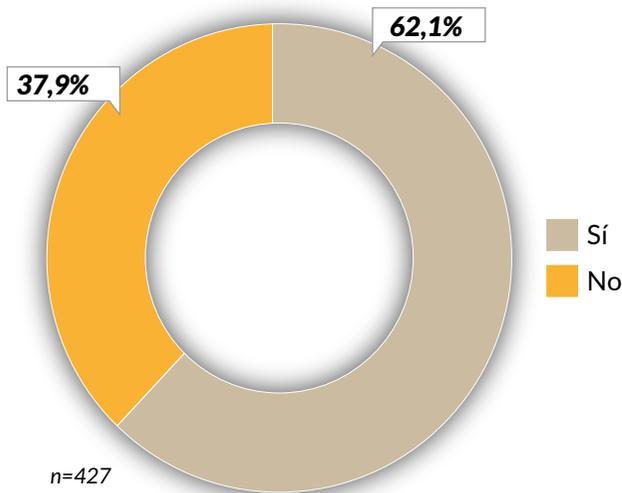


RESULTADOS

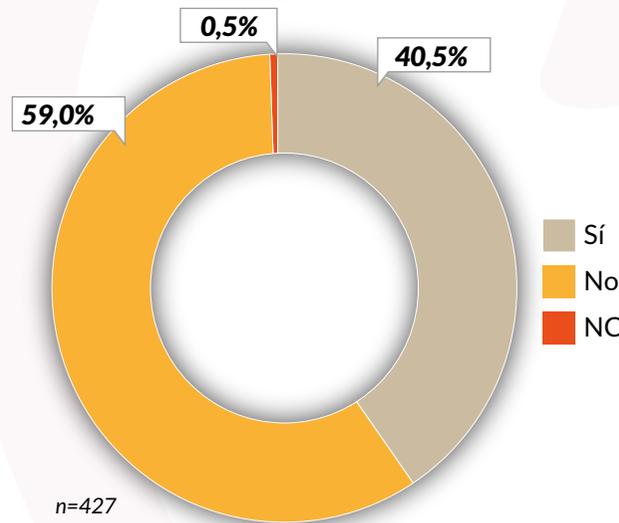
Condiciones laborales (1/4)

✓ Lo más frecuente entre los cardiólogos es tener dedicación exclusiva (las mujeres significativamente más que los varones) y realizar guardias. En cambio realizar jornadas de tarde retribuidas, o similar (las denominadas peonadas) es menos común: sólo 4 de cada 10 las hace.

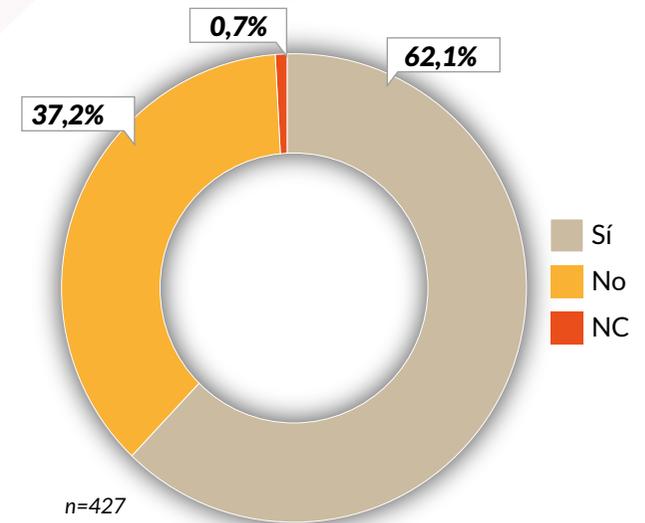
Dedicación en exclusiva



Jornadas retribuidas peonadas



Guardias



	Total (427)	Varones* (249)	Mujeres* (178)
Sí	62,1%	52,2%	75,8%
No	37,9%	47,8%	24,2%
Total	100%	100%	100%

*Diferencia significativa para $p < 0,05$

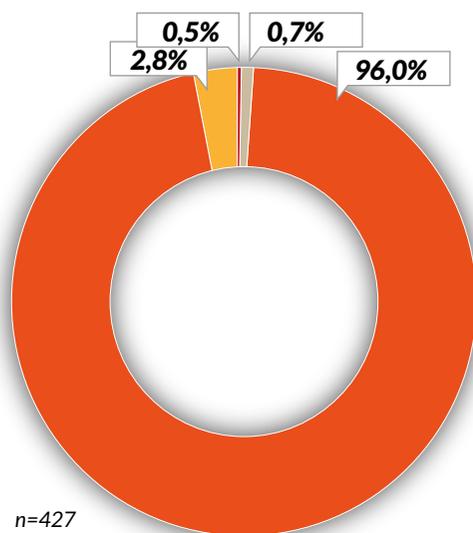
Guardias mensuales	Total Sí (285)
1-2 guardias/mes	37,7%
3-4 guardias/mes	41,1%
Entre 5 y 7	12,8%
8 y más guardias	4,9%
NC	3,4%
Total	100,0%
Media	3,4
Desv. Std.	2,03

RESULTADOS

Condiciones laborales (2/4)

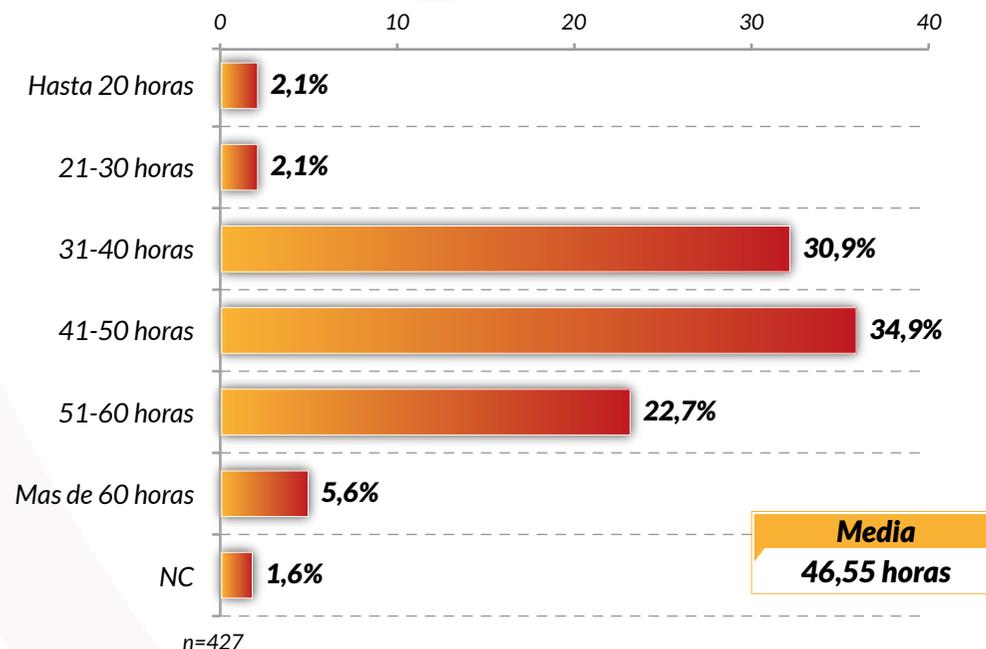
✓ Prácticamente todos los cardiólogos participantes en el estudio trabajan en jornadas de mañana. La mayoría dedica más de 40 horas semanales al trabajo, con una media de 46,6 horas.

Turno laboral



■ Mañana
■ Noche/Refuerzo
■ Tarde
■ NC

Horas trabajadas/semana

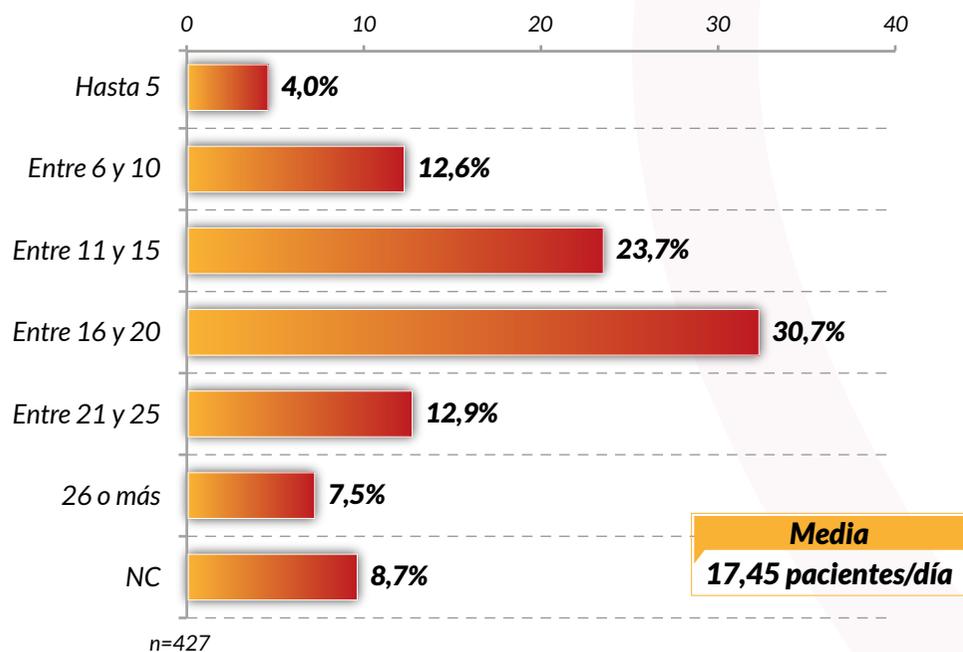


RESULTADOS

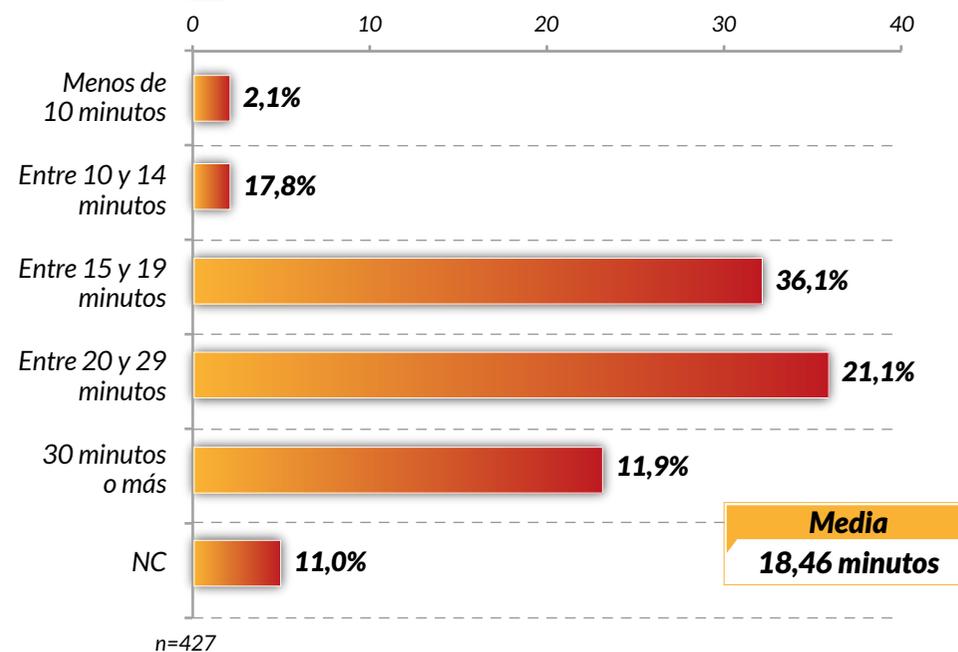
Condiciones laborales (3/4)

✓ Los cardiólogos ven una media de 17-18 pacientes al día con un tiempo de visita promedio de 18 minutos.

Número de pacientes/día



Duración media por visita

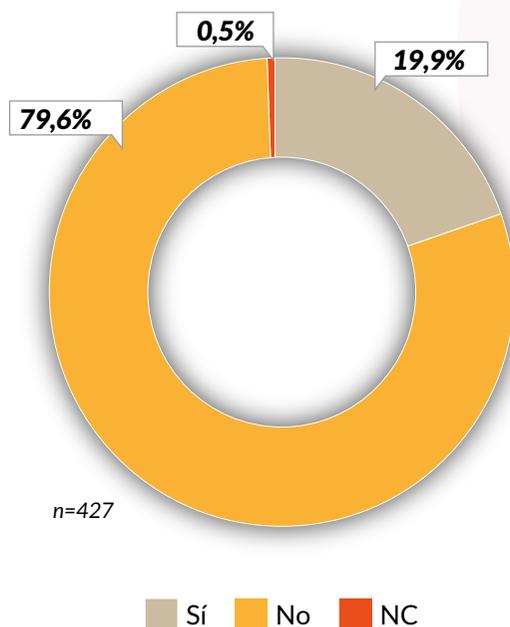


RESULTADOS

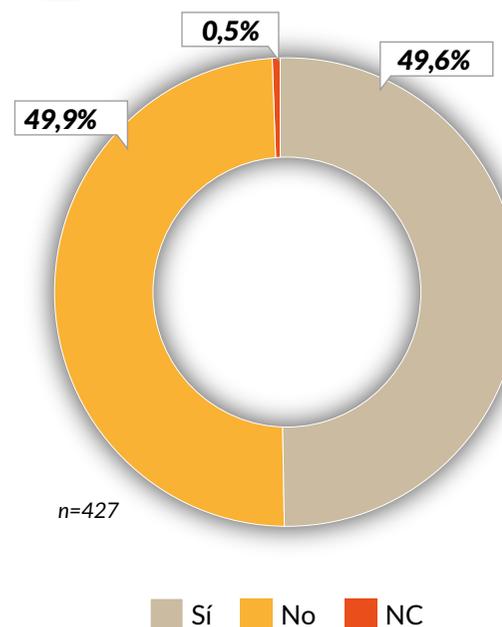
Condiciones laborales (4/4)

✓ Ocho de cada diez cardiólogos declara no estar conforme con su salario. Además, la mitad de los cardiólogos considera que su situación laboral es precaria.

Conformidad con el salario



Considera que su situación laboral es precaria

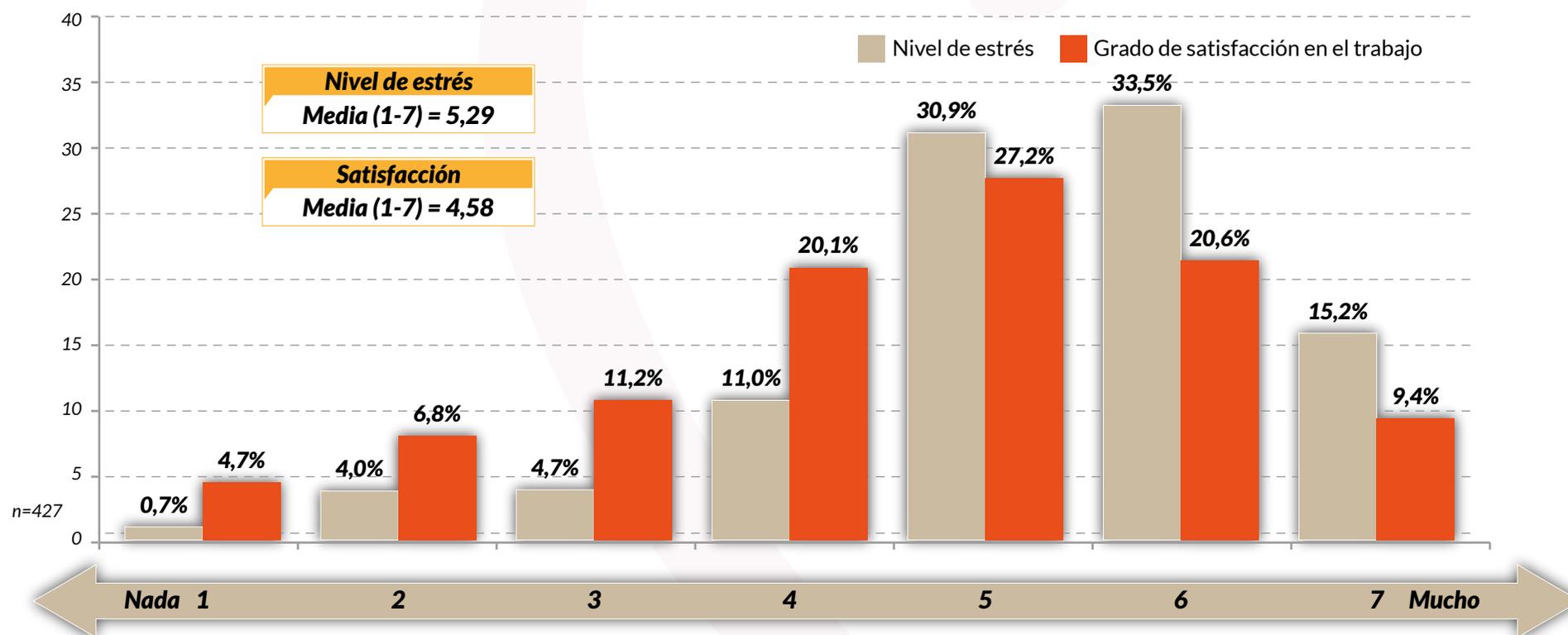


PCL 12. "¿Está conforme con su salario?"
 PCL 13. "¿Considera que su situación laboral es precaria?"

RESULTADOS

Nivel de estrés y de satisfacción con el trabajo

- ✓ Estrés y satisfacción deberían ser conceptos contrarios o con una relación inversa. Sin embargo observamos un hecho destacable: A pesar de existir una percepción elevada de estrés en el trabajo con un media de 5,3 (en la escala 1-7), el grado de satisfacción en el trabajo, medido en la misma escala es, aunque algo menor, también muy elevado con una media de 4,6.
- ✓ Esto refleja claramente el aspecto vocacional y comprometido de la profesión de cardiólogo: Finalmente el ejercicio de la profesión compensa los “sinsabores” del trabajo diario



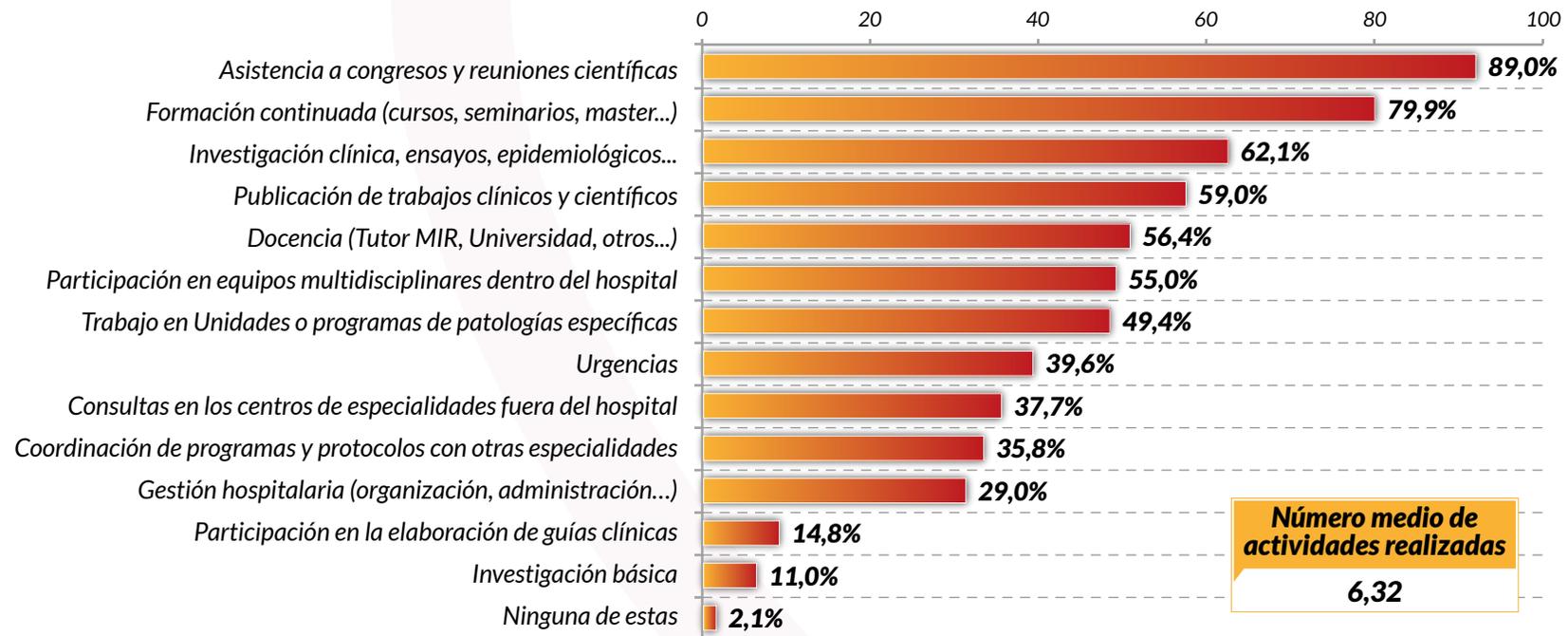
PCL 14. "Globalmente y teniendo en cuenta las condiciones en que realiza su trabajo, indique cómo considera el nivel de estrés de su trabajo, según una escala de 1 (nada estresante) a 7 (muy estresante)" / PCL 15. "Teniendo en cuenta las características de su trabajo, indique en qué medida considera su trabajo satisfactorio (1= nada / 7=mucho)"

RESULTADOS

Actividades profesionales realizadas

✓ Los cardiólogos mantienen una actividad profesional muy variada que abarca múltiples áreas y tareas: Llevan a cabo algo más de seis actividades diferenciadas. La asistencia a congresos y reuniones científicas, junto con la formación continuada, son las dos actividades más extendidas. Más de la mitad también lleva a cabo investigación clínica, publicaciones, docencia y forman parte de equipos multidisciplinares dentro de un hospital.

Actividades que se realizan



n=427

P.2. "Indique si realiza alguna de las siguientes actividades "(respuesta múltiple)

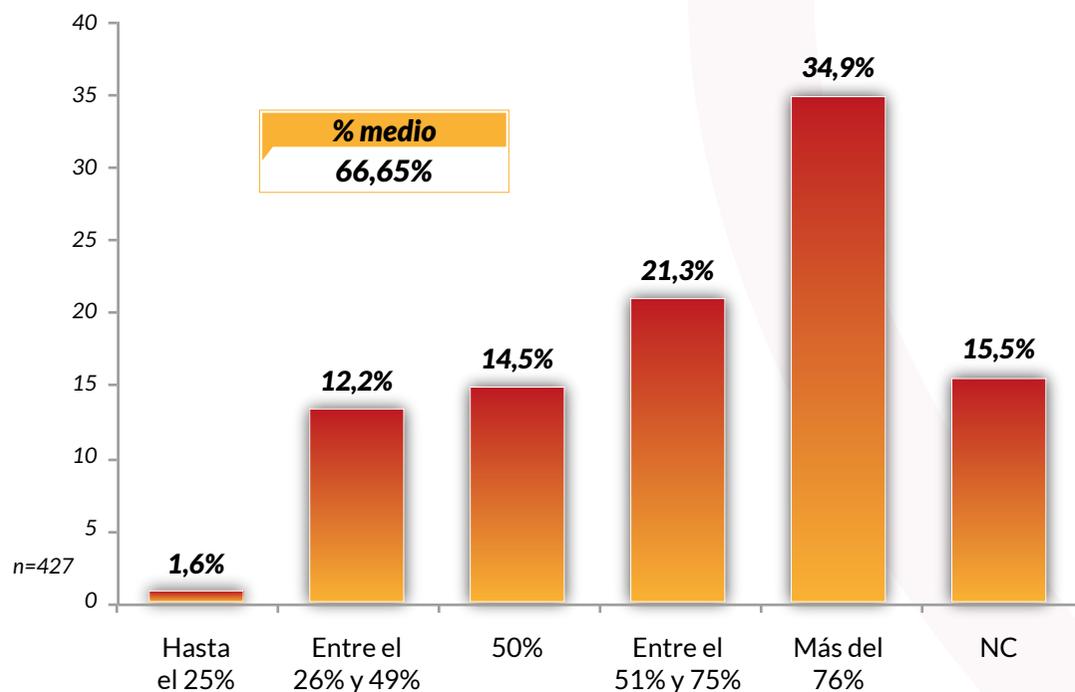


RESULTADOS

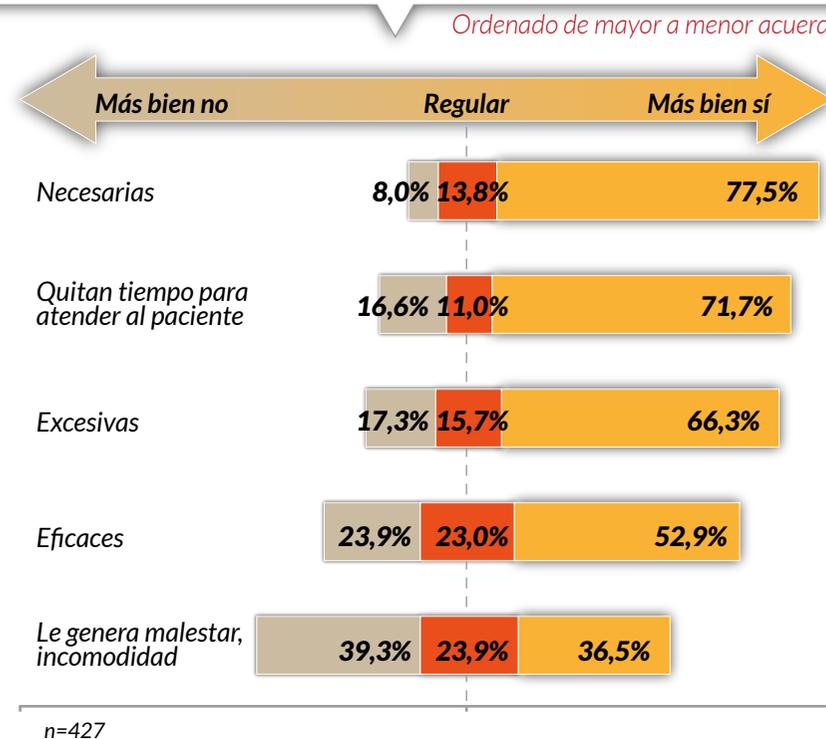
Tareas laborales con el ordenador

✓ El % de tiempo de trabajo destinado a realizar tareas con el ordenador es considerable: dos tercios del tiempo se dedican a gestiones con el ordenador tales como historias clínicas, consultas en internet, datos, etc..). Este hecho, pese a ser considerado una tarea necesaria y eficaz por los cardiólogos, también se define como excesivo y, sobre todo, resta tiempo de consulta con el paciente.

Tiempo de trabajo dedicado al ordenador



Opiniones sobre las gestiones con ordenador



P.4. "¿Qué porcentaje de su tiempo de trabajo estima que requiere el ordenador? (ej. historias clínicas, consultar Internet, etc.)"

P.5. "En su trabajo como cardiólogo, ¿considera que las gestiones en el ordenador son...?"

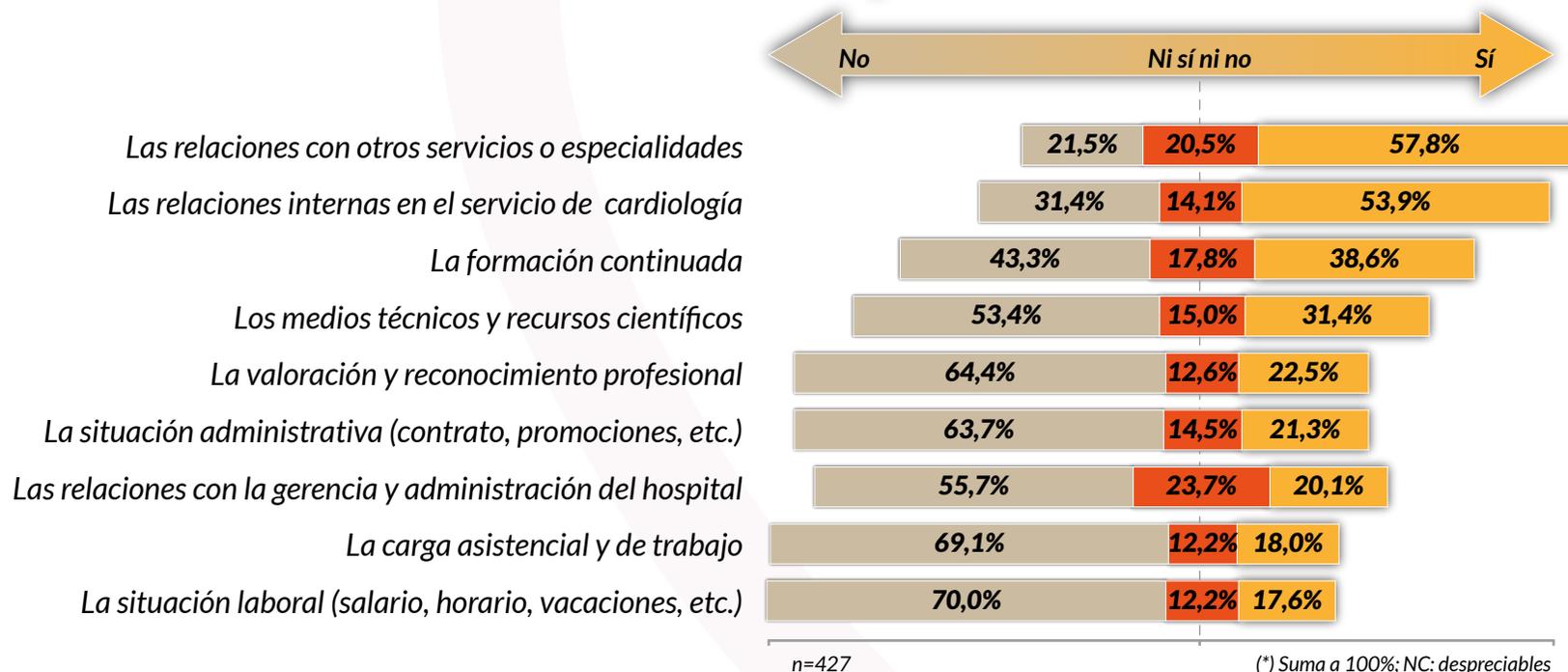


RESULTADOS

Grado de satisfacción profesional

✓ Los aspectos profesionales con los que una mayoría de cardiólogos se muestran satisfechos son los relacionados con las relaciones laborales, tanto con otras unidades como con los compañeros del propio servicio. En el extremo opuesto, las mayores cotas de insatisfacción se dan, por orden de importancia, con las condiciones laborales del tipo salario, horario y vacaciones, la carga asistencial, el reconocimiento profesional y las condiciones del contrato y posibles promociones.

Satisfacción con diferentes aspectos de su profesión



P.2. "Indique si realiza alguna de las siguientes actividades "(respuesta múltiple)



RESULTADOS

Test MBI-GS*

✓ El Test MBI-GS es un instrumento validado para la medición de tres dimensiones de tipo laboral/profesional; El “**Agotamiento Emocional**” (AE), la “**Despersonalización o distanciamiento**” con el trabajo (DP) y la “**Realización Personal**” (RP). Estas tres dimensiones se miden a partir de las puntuaciones obtenidas en una escala de frecuencia, relativa a una serie de ítems con relación al trabajo y desarrollo profesional.

"Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con la que Vd. siente los enunciados"



	Media	Dimensión
1 Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	3,0	Agotamiento Emocional
2 Al final de la jornada me siento vacío	1,96	Agotamiento Emocional
3 Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	2,73	Agotamiento Emocional
4 El trabajo diario es realmente una tensión para mí	2,60	Agotamiento Emocional
5 Pienso que puedo resolver con eficacia los problemas que surgen en el trabajo	4,61	Realización Personal
6 Me siento quemado por el trabajo	3,09	Agotamiento Emocional
7 Pienso que estoy haciendo una contribución significativa a los objetivos de mi organización	4,05	Realización Personal
8 Creo que desde que empecé en este puesto he ido perdiendo interés por mi trabajo	2,42	Despersonalización
9 Pienso que he perdido el entusiasmo por mi profesión.	2,33	Despersonalización
10 Creo que soy bueno en mi trabajo	4,73	Realización Personal
11 Me siento estimulado cuando logro algo en el trabajo	4,37	Realización Personal
12 Creo que he logrado muchas cosas que valen la pena en este trabajo	4,07	Realización Personal
13 Sólo deseo hacer mi trabajo y que no me molesten	3,13	Despersonalización
14 Creo que me he vuelto más cínico en mi trabajo	2,75	Despersonalización
15 Dudo de la importancia de mi trabajo	1,59	Despersonalización
16 Creo que tengo confianza en mi eficacia para alcanzar los objetivos	4,63	Realización Personal

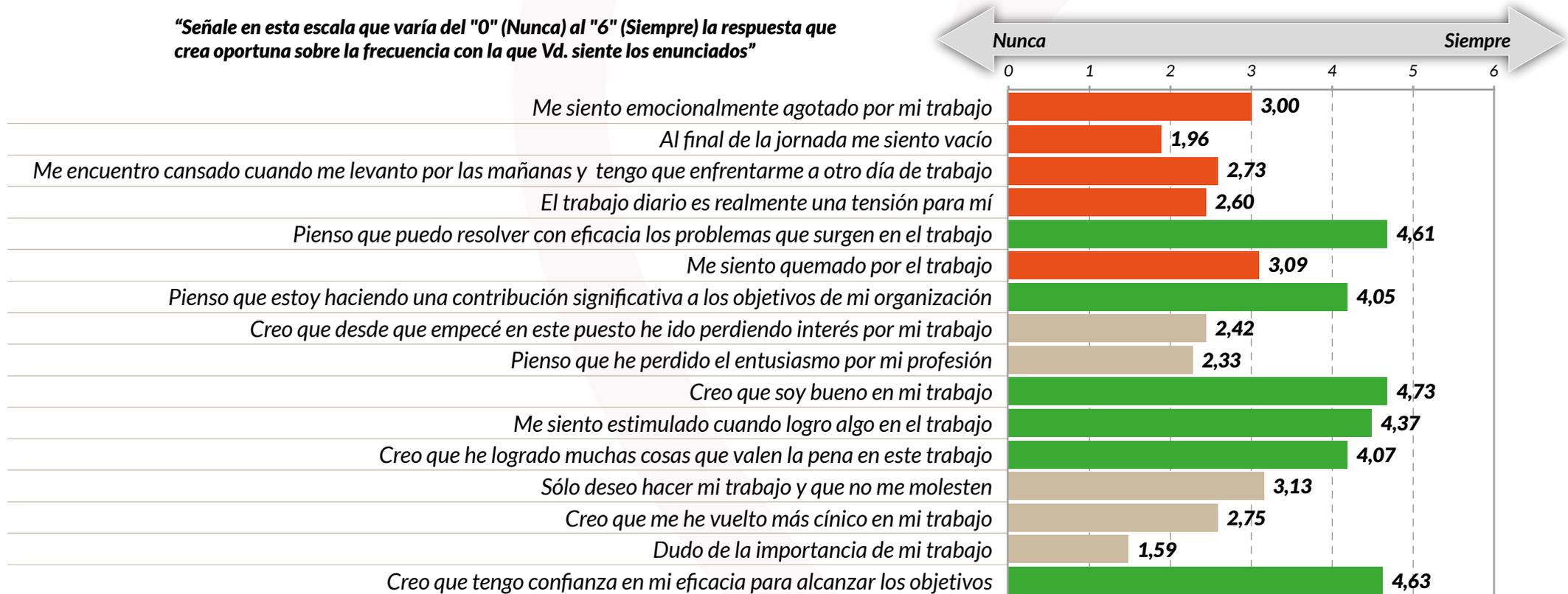
(*) - MBI-General Survey: Copyright ©1996 Wilmar B. Schaufeli, Michael P. Leiter, Christina Maslach & Susan E. Jackson. All rights reserved in all media. Published by Mind Garden, Inc., www.mindgarden.com

RESULTADOS

Puntuaciones en el test MBI-GS

✓ Se deduce de la puntuaciones obtenidas, un bajo nivel de burnout o síndrome del quemado entre los cardiólogos españoles. Destaca el elevado grado de **Realización Personal** relacionado con su trabajo como cardiólogo que refleja confianza en si mismo y alta motivación. El **Agotamiento Emocional** obtiene puntuaciones intermedias, aunque no llegan a ser críticas en ningún caso. Por último tampoco se observa **Despersonalización**, distanciamiento o alienación respecto del trabajo.

“Señale en esta escala que varía del "0" (Nunca) al "6" (Siempre) la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con la que Vd. siente los enunciados”



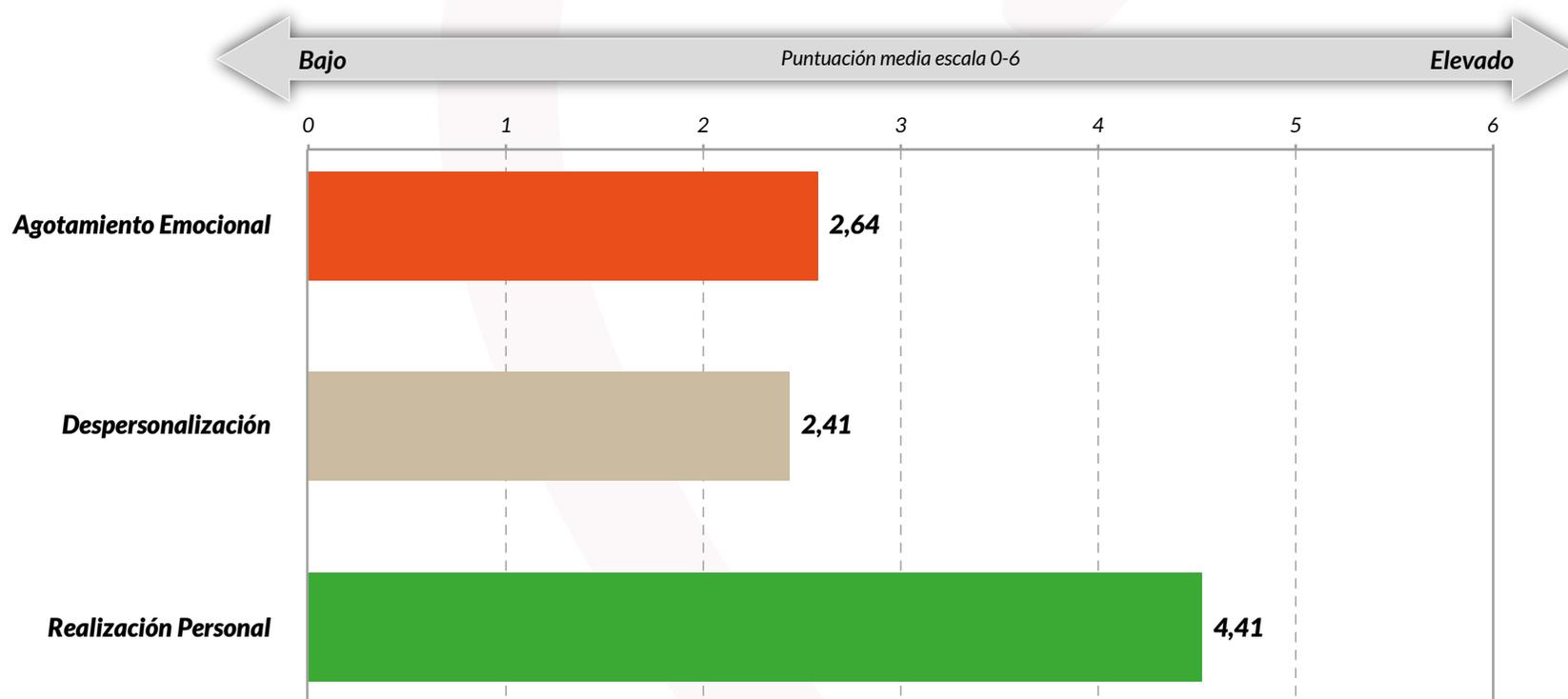
(*) - MBI-General Survey: Copyright ©1996 Wilmar B. Schaufeli, Michael P. Leiter, Christina Maslach & Susan E. Jackson. All rights reserved in all media. Published by Mind Garden, Inc., www.mindgarden.com



RESULTADOS

Puntuaciones en las tres dimensiones del test MBI-GS

✓ Las puntuaciones bajas que se han recogido en las dimensiones **Agotamiento Emocional** y **Despersonalización**, indican una situación positiva. Por el contrario una buena **Realización Personal** se indica con puntuaciones elevadas. En nuestro caso las tres dimensiones nos están señalando un moderadamente bajo nivel de burnout o síndrome del desgaste profesional entre los cardiólogos españoles, aunque hay una gran variación al segmentar por grupos “Alto”, “Medio” y “Bajo” como se refleja en los siguientes gráficos



(*) - MBI-General Survey: Copyright ©1996 Wilmar B. Schaufeli, Michael P. Leiter, Christina Maslach & Susan E. Jackson. All rights reserved in all media. Published by Mind Garden, Inc., www.mindgarden.com

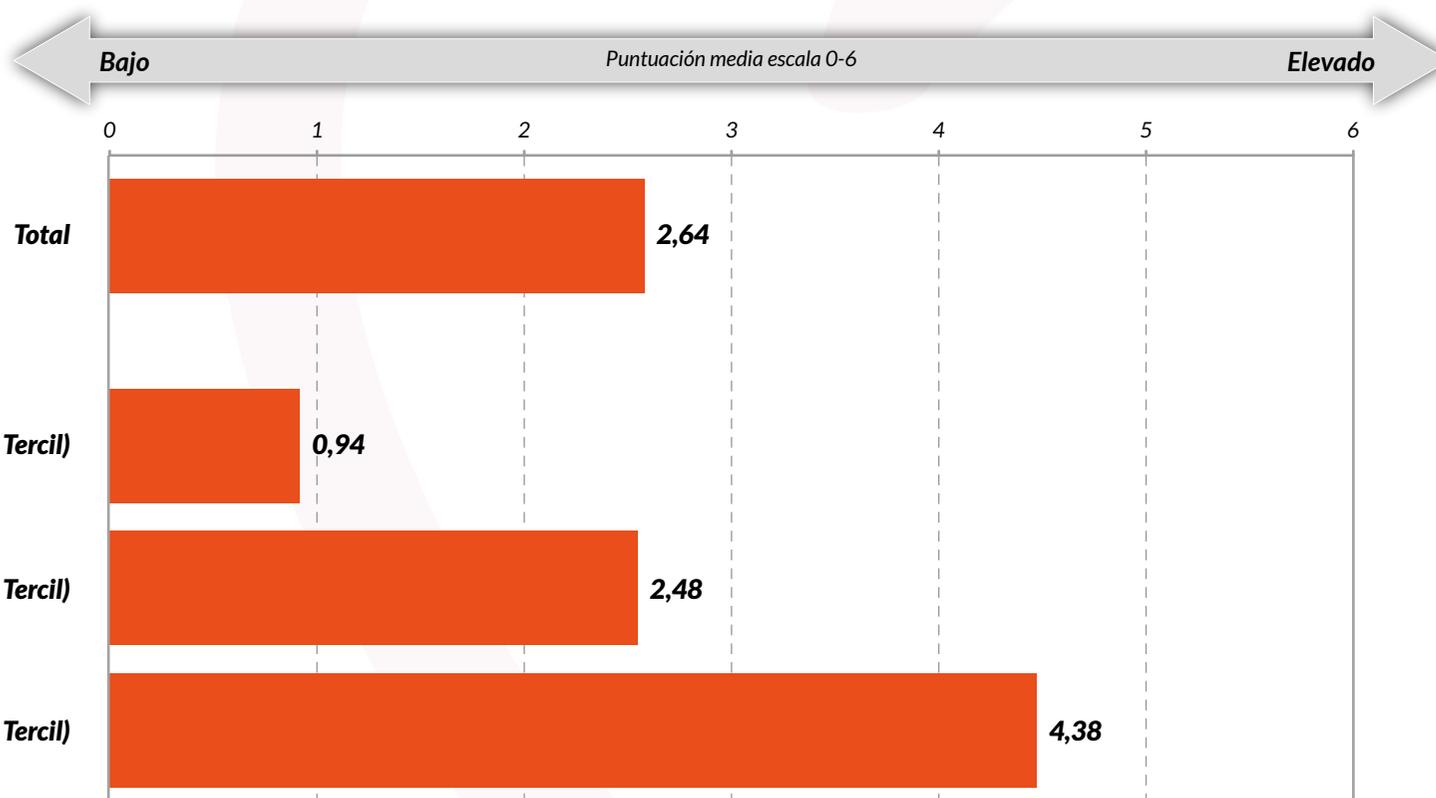


RESULTADOS

Grado de "Agotamiento Emocional" en el trabajo

Test MBI-GS

✓ Aunque la puntuación recogida en el conjunto de cardiólogos en la dimensión de **Agotamiento Emocional** no es muy elevada (2,64), hay que considerar que un tercio de ellos puntúa con una media de 4,38 en la escala de 0-6. Esto nos indica las grandes diferencias que existen entre los profesionales de la cardiología a la hora de evaluar su estado emocional respecto del trabajo



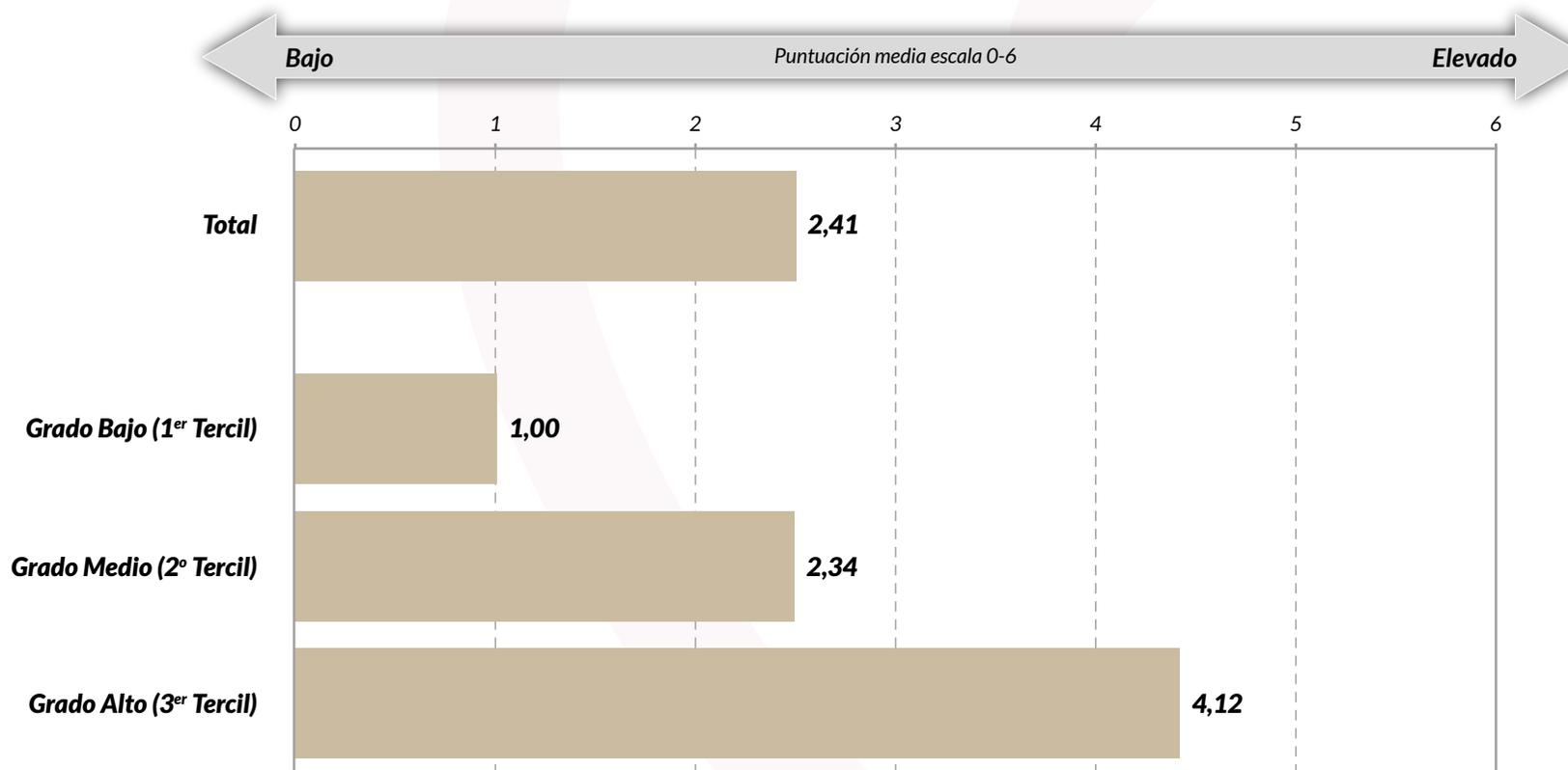
(*) - MBI-General Survey: Copyright ©1996 Wilmar B. Schaufeli, Michael P. Leiter, Christina Maslach & Susan E. Jackson. All rights reserved in all media. Published by Mind Garden, Inc., www.mindgarden.com



RESULTADOS Grado de "Despersonalización" en el trabajo

Test MBI-GS

✓ Aunque la puntuación media en el conjunto de cardiólogos en la dimensión **Despersonalización**, no es muy elevada (2,41), hay que considerar que un tercio de ellos puntúa con una media de 4,12 en la escala de 0-6. Esto nos indica las grandes diferencias que existen entre los profesionales de la cardiología a la hora de evaluar su grado de alienación, distanciamiento o despersonalización de su trabajo.



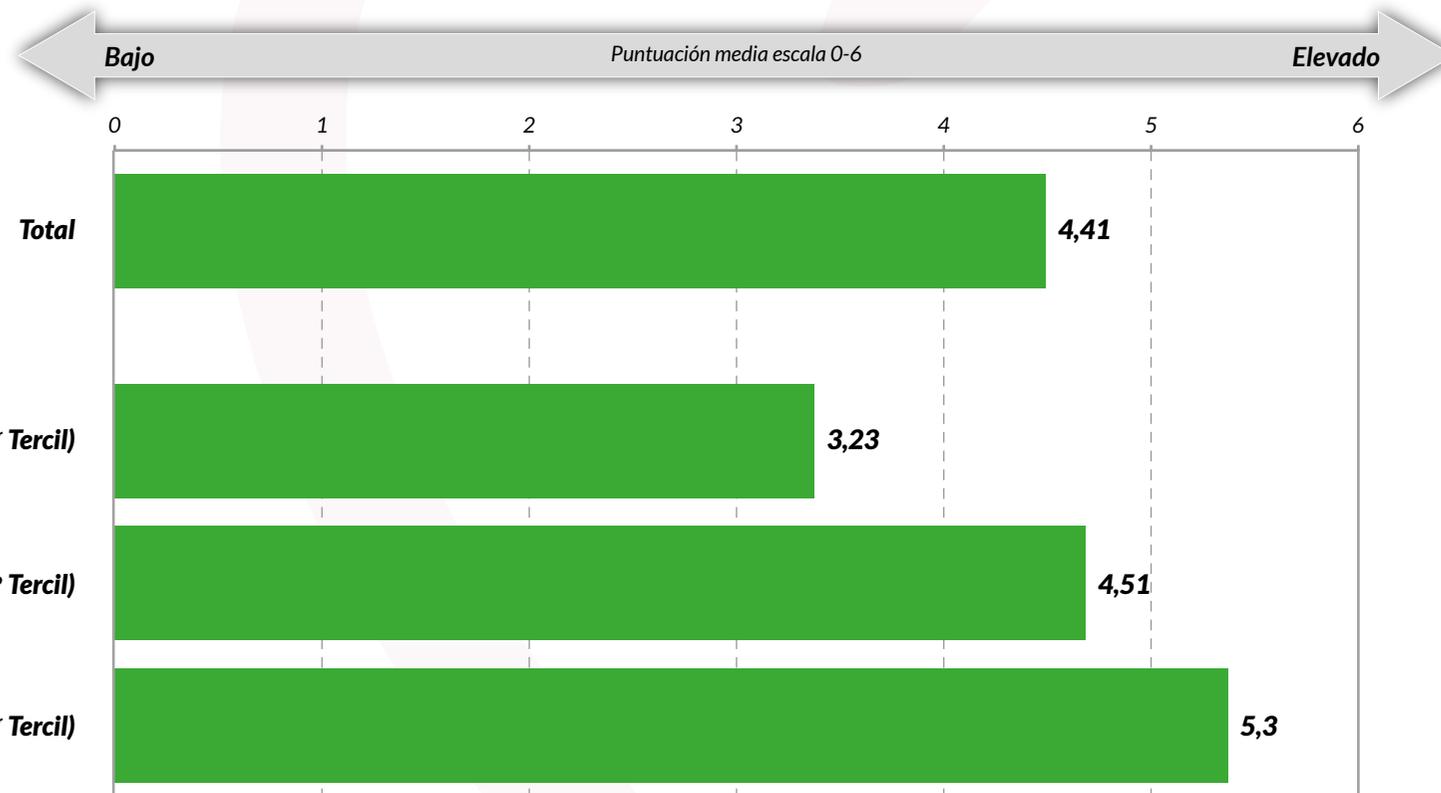
(*) - MBI-General Survey: Copyright ©1996 Wilmar B. Schaufeli, Michael P. Leiter, Christina Maslach & Susan E. Jackson. All rights reserved in all media. Published by Mind Garden, Inc., www.mindgarden.com

RESULTADOS

Grado de "Realización Personal" en el trabajo

Test MBI-GS

- ✓ El grado de **Realización Personal** en el trabajo es muy elevado ($\bar{x} = 4,41$), llegando casi al máximo ($\bar{x} = 5,3$) en el tercio más alto. Esto nos indica que para los cardiólogos, su trabajo es muy motivador, satisfactorio y les genera una gran confianza en sí mismos. No obstante también hay que considerar ese otro tercio que no llega a considerar del todo satisfactoria su realización personal en el trabajo.



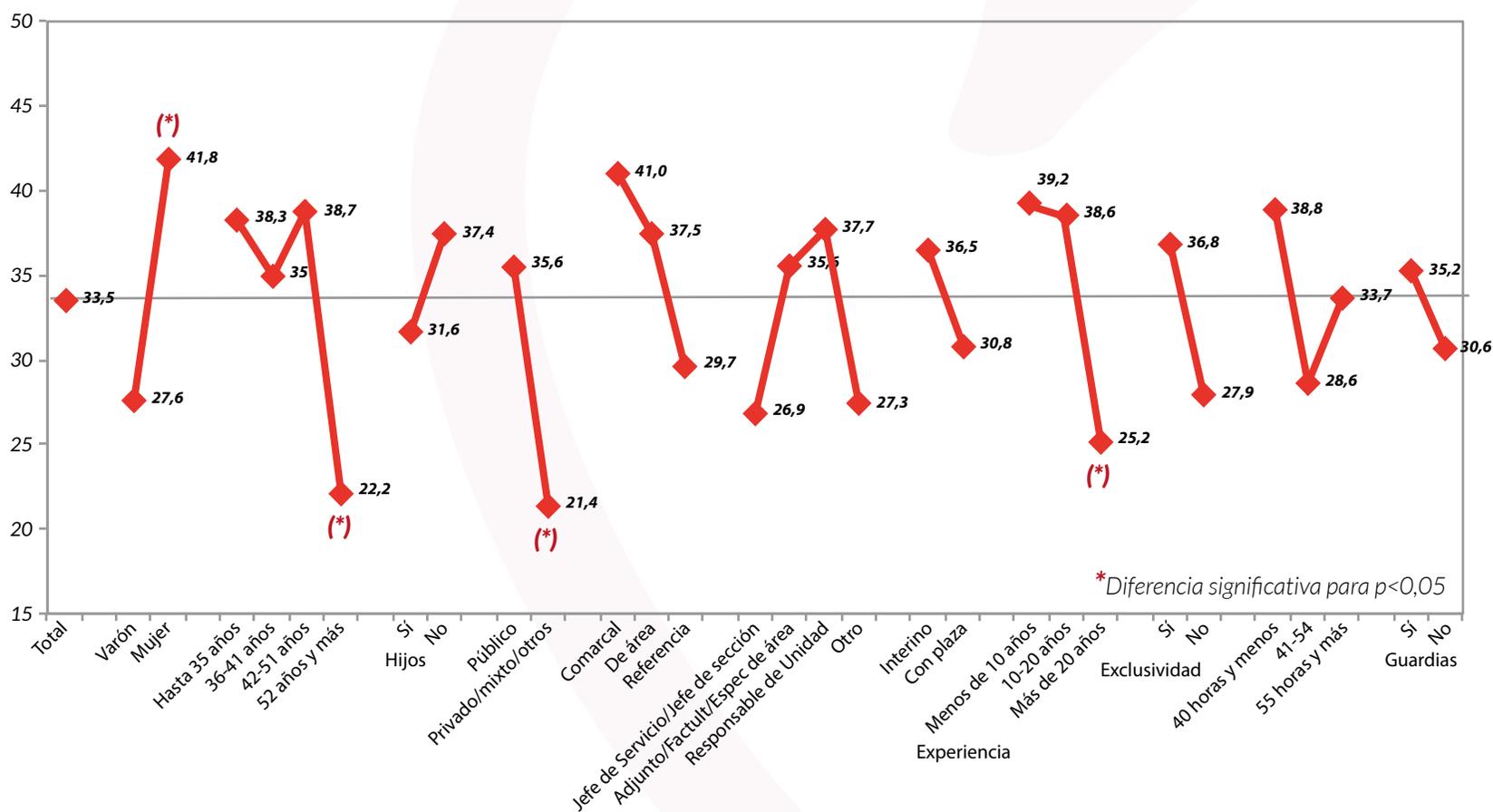
(*) - MBI-General Survey: Copyright ©1996 Wilmar B. Schaufeli, Michael P. Leiter, Christina Maslach & Susan E. Jackson. All rights reserved in all media. Published by Mind Garden, Inc., www.mindgarden.com



RESULTADOS Perfil socioprofesional de "Agotamiento Emocional"

Segmentado por variables. (Elevado, Tercil 3º)

✓ Las mujeres, los más jóvenes, en hospitales públicos, adjuntos o responsables de unidades y con menos experiencia, son las características más presentes en los cardiólogos con elevado agotamiento emocional

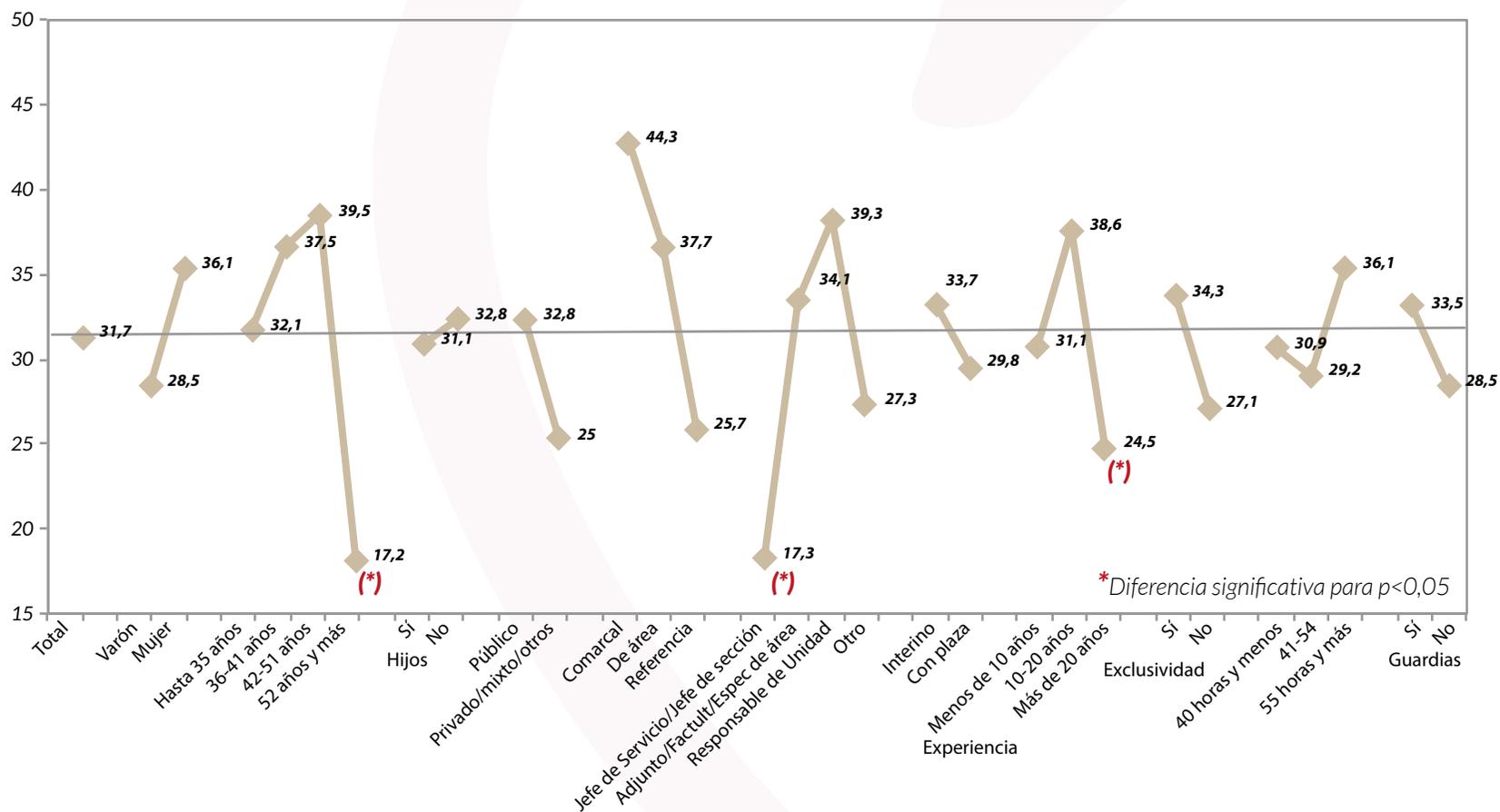




RESULTADOS Perfil socioprofesional de "Despersonalización"

Segmentado por variables

✓ Similar perfil que el anterior se refleja en el grupo más despersonalizado o distanciado de su trabajo: Las mujeres, los más jóvenes, en hospitales comarcales o de área, adjuntos o responsables de unidades, con entre 10 y 20 años de experiencia, y con más horas/semana de trabajo, son las características más presentes en los cardiólogos más distanciados de su trabajo

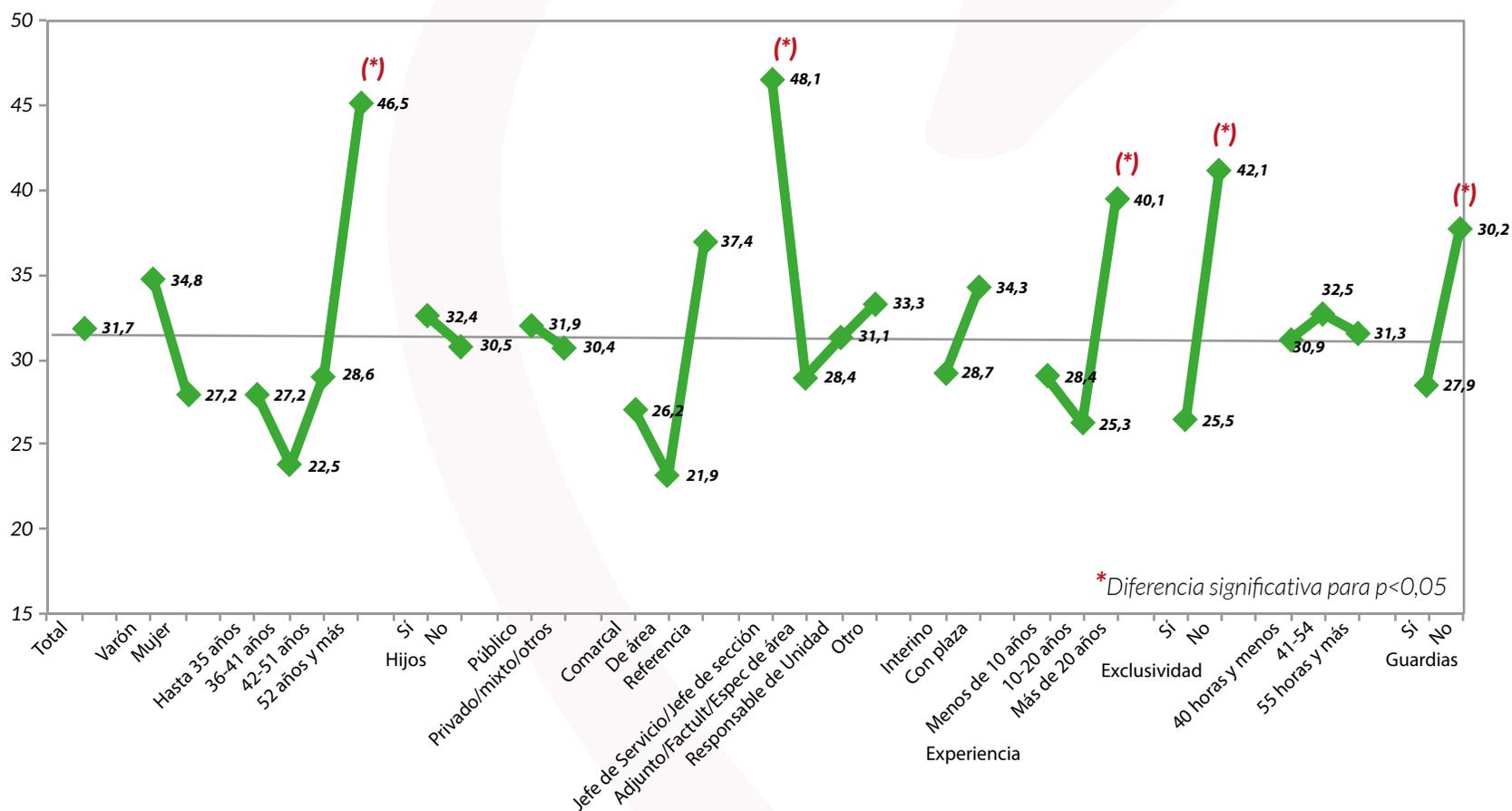




RESULTADOS Perfil socioprofesional de "Realización Personal"

Segmentado por variables

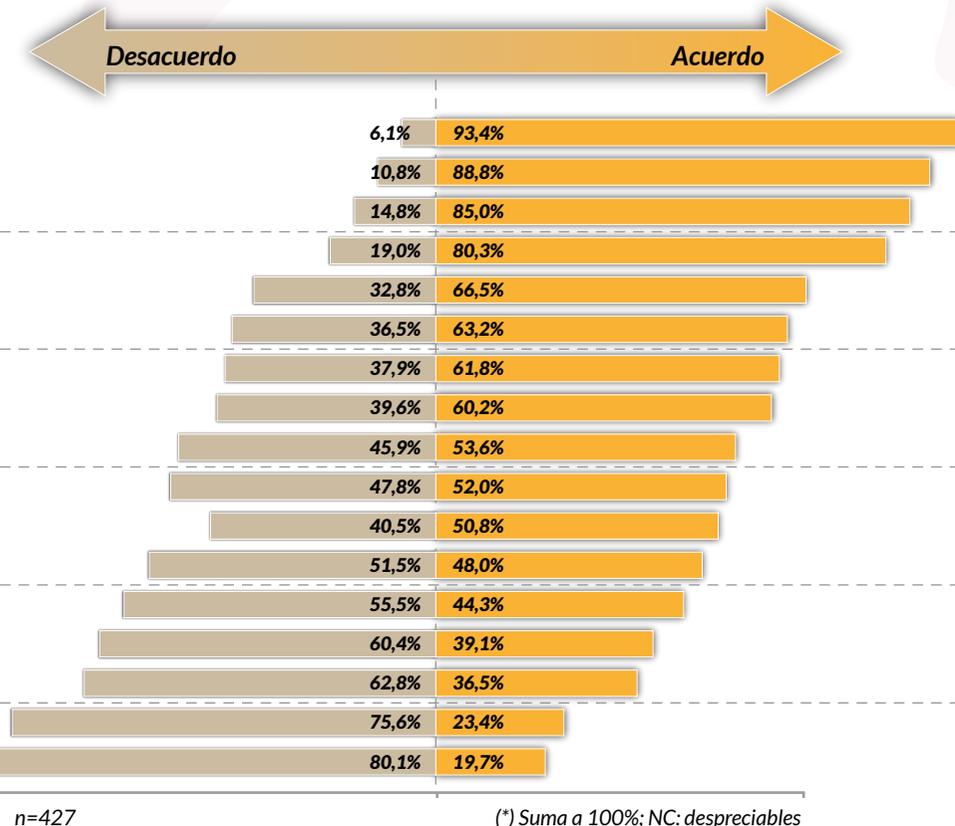
✓ Por el contrario el perfil de la realización personal se corresponde con un cardiólogo varón, de más edad y experiencia profesional, en hospitales de referencia, con jefaturas de Servicio, sin exclusividad, y que no realiza guardias



RESULTADOS

Actitudes ante la profesión y el trabajo

✓ La actitud general que genera un mayor consenso (barras superiores e inferiores del gráfico) es la que se refiere a la valoración de la excelencia de la profesión, su eficiencia, el prestigio, la preparación necesaria y la implicación con el trabajo. Por el contrario la actitud que genera una mayor discrepancia, (barras centrales del gráfico) es la que se refiere a las condiciones laborales, a la carga de trabajo, la incertidumbre y precariedad laboral y a la participación en las decisiones



P.7 "Indique si -según su experiencia profesional- está Vd. más bien de acuerdo o más bien en desacuerdo con cada una de esas frases"



RESULTADOS

Grupos y Tipología de cardiólogos

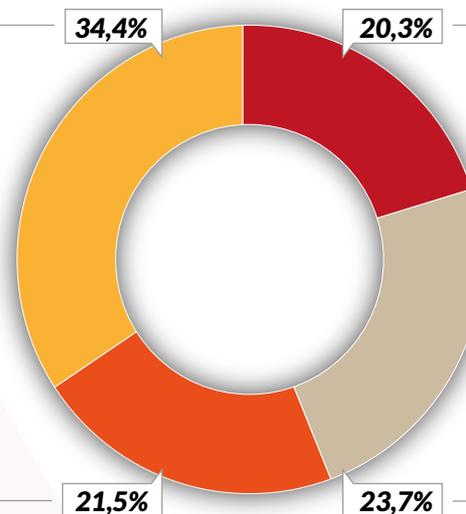
✓ Mediante la aplicación de un análisis multivariable (**cluster analysis**) se han identificado y clasificado 427 cardiólogos en cuatro grupos o tipologías, homogéneas internamente y diferentes entre sí, según sus respuestas a las 17 actitudes vistas. Posteriormente se han cruzado con sus perfiles socio-demográficos, lo que permite definir la actitud del grupo y describirlo.

Grupo IV: Críticos / Burnout

- La precariedad de su trabajo les produce incertidumbre
- Su trabajo les aburre por la falta de desafíos
- Desinteresados por el trabajo
- No se consideran influyentes ni responsables de su situación
- La calidad de su trabajo se ve afectada por la carga y el estrés profesional
- Sienten cierta desafección con el sistema; son poco participativos, las órdenes son jerárquicas

Grupo III: Indiferentes

- Desafectos al sistema; consideran que apenas pueden participar en decisiones impuestas desde arriba
- Consideran que no pueden cambiar su situación y que sus opiniones no son influyentes
- Frustrados por falta de carrera profesional
- No se consideran suficientemente partícipes ni decisores en su unidad
- Su motivación profesional y su estado emocional son independientes
- No creen que la carga y el estrés profesional influyan negativamente en sus pacientes y en la calidad de su trabajo



Grupo I: Líderes y Decisores

- La carga asistencial y el estrés profesional no inciden en la calidad de su trabajo
- Disponen de una buena carrera profesional
- Comprometidos con el sistema, participativos
- Interesados por su trabajo, sus condiciones laborales no afectan negativamente
- Influyentes, sus decisiones son tenidas en consideración

Grupo II: Comprometidos

- Valoran positivamente la labor de equipo
- Temen que la carga y estrés profesional repercuta negativamente en los pacientes y en la calidad de su trabajo
- Tienen suficiente autonomía, toman decisiones y son participativos dentro de su unidad de servicio
- Sus opiniones y decisiones son tenidas en consideración



RESULTADOS

Definiciones y perfiles de los cuatro grupos observados

RESUMEN

Clúster 1 Líderes y Decisores (20%)

- Liderazgo
- Poder de decisión
- Elevada experiencia
- Buenas condiciones profesionales y laborales

Perfil

- ✦ Edades más avanzadas
- ✦ Más experiencia profesional
- ✦ Jefes de Servicio con plaza fija
- ✦ Situación laboral no precaria
- ✦ Menos horas/semana de trabajo
- ✦ Docentes con cargo en la universidad
- ✦ Bajos niveles de stress, de Agotamiento emocional y de Despersonalización en el trabajo

Clúster 2 Comprometidos (24%)

- Liderazgo secundario
- Poder de decisión
- Asumen la carga principal
- Comprometidos con la calidad asistencial

Perfil

- ✦ Jefes de sección
- ✦ Carrera profesional reconocida, grado 2
- ✦ Entre 56 y 60 años de edad
- ✦ Alto grado de satisfacción en el trabajo
- ✦ Bajo grado de Despersonalización en el trabajo
- ✦ Muy alto grado de Realización personal en el trabajo

Clúster 3 Indiferentes (22%)

- Poco definidos
- Desafección con el sistema y la profesión
- Apáticos y menos comprometidos

Perfil

- ✦ Responsables de unidad
- ✦ Casados y con hijos al cargo
- ✦ Insatisfechos con sus relaciones con las gerencias
- ✦ Frustrados en sus expectativas profesionales

Clúster 4 Burnout/Críticos (34%)

- Muy críticos con el escaso poder decisorio
- Condiciones laborales más negativas y precarias
- Sensibles a la carga y estrés profesional

Perfil

- ✦ Más jóvenes y con menos experiencia profesional
- ✦ Adjuntos/Interinos/Contrato eventual /Sin reconocimiento
- ✦ Solteros/Sin hijos
- ✦ Más pacientes/día
- ✦ Menos tiempo de visita
- ✦ Estresados e insatisfechos
- ✦ Agotamiento emocional
- ✦ Despersonalización
- ✦ Baja Realización personal



RESULTADOS

Clúster 1

Este grupo se conforma por el **20%** de los cardiólogos. Se caracteriza por **rechazar** significativamente más que el resto, los siguientes enunciados:

- ✓ *“La carga y el estrés profesional influyen muy negativamente en mis pacientes y la calidad de mi trabajo”*
- ✓ *“Me siento frustrado por la falta de movilidad y de posibilidades de ascensos profesionales”*
- ✓ *“Tengo una cierta desafección con el sistema; las decisiones siempre viene de arriba y yo puedo participar poco o nada”*
- ✓ *“Las condiciones laborales y profesionales me hacen perder mucho interés por el trabajo”*
- ✓ *“Mi situación, no depende de mí. Mis decisiones influyen poco”*

En este grupo están más representados que en el total (de forma significativa):

- ✓ *Edad de más de 61 años (18%) y más de 36 y años de experiencia profesional (21%)*
- ✓ *Jefes de Servicio (18%), con plaza fija (67%)*
- ✓ *Declaran situación laboral no precaria (79%) y entre 21y 30 horas de trabajo semanal (10%)*
- ✓ *Docentes con cargo en la universidad (26%)*
- ✓ *Declaran bajos niveles de stress, de Agotamiento emocional y de Despersonalización en el trabajo*

Es un grupo cuyas actitudes reflejan un grupo líder, con poder de decisión, experiencia y buenas condiciones profesionales y laborales

RESULTADOS

Clúster 2

Este grupo se conforma por el **24%** de los cardiólogos. Se caracteriza por **compartir** significativamente más que el resto, los siguientes enunciados:

- ✓ “La carga y el estrés profesional influyen muy negativamente en mis pacientes y la calidad de mi trabajo”
- ✓ “Tengo suficiente grado de participación en la toma de decisiones de mi Servicio”
- ✓ “Lo mejor de mi trabajo es la labor de equipo”

Así como por **rechazar** significativamente más que el resto:

- ✓ “Mi situación, no depende de mí. Mis decisiones influyen poco”

En este grupo están más representados que en el total (de forma significativa):

- ✓ Jefes de sección (15%)
- ✓ Carrera profesional reconocida, grado 2 (41%)
- ✓ Entre 56 y 60 años de edad (13%)
- ✓ Alto grado de satisfacción en el trabajo ($\bar{x}=5,1$ escala 1-7)
- ✓ Bajo grado de Despersonalización en el trabajo ($\bar{x}=2,0$ escala 0-6)
- ✓ Muy alto grado de Realización personal en el trabajo ($\bar{x}= 4,8$ escala 0-6)

Es un grupo cuyas actitudes reflejan un liderazgo secundario con capacidad de decisión y participación, comprometidos con sus equipos, que padecen, pero asumen, la carga asistencial y el estrés profesional

RESULTADOS

Clúster 3

Este grupo se conforma por el **22%** de los cardiólogos. Se caracteriza por **rechazar** significativamente más que el resto, los siguientes enunciados:

- ✓ *“La carga y el estrés profesional influyen muy negativamente en mis pacientes y la calidad de mi trabajo”*
- ✓ *“Tengo suficiente grado de participación en la toma de decisiones de mi Servicio”*
- ✓ *“La motivación por mi profesión depende mucho de mi estado emocional”*

Así como por **asumir** significativamente más que el resto:

- ✓ *“Tengo una cierta desafección con el sistema; las decisiones siempre viene de arriba y yo puedo participar poco o nada”*
- ✓ *“Mi situación, no depende de mí. Mis decisiones influyen poco”*
- ✓ *“Me siento frustrado por la falta de movilidad y de posibilidades de ascensos profesionales”*

En este grupo están más representados que en el total (de forma significativa):

- ✓ *Responsables de unidad (25%)*
- ✓ *Casados (82%) y con hijos al cargo (76%)*
- ✓ *Insatisfechos en sus relaciones con las gerencias (72%)*
- ✓ *Declaran frustradas sus expectativas profesionales (52%)*

Es un grupo poco definido e incierto del que se puede deducir un cierto resentimiento y desafección con el sistema y con la profesión, así como indiferencia ante los resultados

RESULTADOS

Clúster 4

Este grupo se conforma por el **34%** de los cardiólogos. Se caracteriza por **asumir** significativamente más que el resto, los siguientes enunciados:

- ✓ “La carga y el estrés profesional influyen muy negativamente en mis pacientes y la calidad de mi trabajo”
- ✓ “Las condiciones laborales y profesionales me hacen perder mucho interés por el trabajo”
- ✓ “Mi situación, no depende de mí. Mis decisiones influyen poco”
- ✓ “Siento incertidumbre por la precariedad de mi trabajo”
- ✓ “Tengo una cierta desafección con el sistema; las decisiones siempre viene de arriba y yo puedo participar poco o nada
- ✓ “Mi trabajo actual me aburre, no tengo desafíos”

Así como por **rechazar** significativamente más que el resto:

- ✓ “Tengo suficiente grado de participación en la toma de decisiones de mi Servicio”

En este grupo están más representados que en el total (de forma significativa):

- ✓ Edades entre 31-35 años (30%) / con menos años de experiencia profesional ($\bar{x}=14,7$)
- ✓ Adjuntos(83%)/ Interinos (69%)/ con contrato eventual (25%)/ Sin reconocimiento (69%)
- ✓ Solteros(32%)/ Sin Hijos (47%)
- ✓ Con más pacientes/día ($\bar{x}=19,3$)/ Menos tiempo de visita ($\bar{x}=15,7$ min.)
- ✓ Con más stress ($\bar{x}=5,8$ escala 1-7) y menos satisfechos ($\bar{x}=3,6$ escala 1-7)
- ✓ Elevado Agotamiento emocional ($\bar{x}=3,6$ escala 0-6) y Despersonalización ($\bar{x}=3,4$). Baja Realización personal ($\bar{x}=3,9$)

Este grupo manifiesta la actitud más crítica y negativa derivada de sus malas condiciones laborales y profesionales. Es sin duda el reflejo más claro del burnout o síndrome del quemado entre los cardiólogos

CONCLUSIONES

Conclusiones (1/3)

- ✓ Se han recogido datos de opiniones y actitudes de 427 cardiólogos ejerciendo en España con representación de los diferentes grupos de edad, sexo, cargos profesionales, ámbitos de trabajo, situaciones familiares o condiciones laborales entre muchas otras.
- ✓ Los datos obtenidos reflejan un nivel de **burnout** o síndrome de desgaste profesional moderado y menor del esperado inicialmente. A pesar de existir opiniones, quejas y actitudes muy críticas ante la situación laboral/profesional, que se refieren principalmente a la exceso de carga asistencial, a las malas condiciones laborales y a la falta de participación o poder de decisión en su propio trabajo, las mediciones obtenidas del test MBI-GS así como preguntas relativas al estrés y satisfacción con el trabajo reflejan claramente una gran capacidad para “encajar” o asumir los aspectos negativos (que finalmente obtienen puntuaciones moderadas) en pro de el ejercicio de la profesión sobre el que mayoritariamente existe un alto grado de satisfacción.

Esto simplemente confirma un hecho que ocurre en muchas otras profesiones y que tiene que ver con el aspecto vocacional y comprometido de la cardiología: Finalmente el ejercicio de la profesión compensa los “sinsabores” del trabajo diario. Se puede uno sentir alienado o distanciado respecto del sistema, pero no respecto de la profesión.

CONCLUSIONES

Conclusiones (2/3)

- ✓ Se ha medido un elevado grado de **Realización Personal** a través del trabajo lo que refleja confianza en si mismo y alta motivación. El **Agotamiento Emocional** obtiene puntuaciones intermedias sin llegar a ser críticas en ningún caso. Finalmente tampoco se observa un elevado grado de **Despersonalización**, alienación o distanciamiento del trabajo.
- ✓ Sin embargo es importante segmentar el colectivo profesional ya que obviamente esta situación no es homogénea. En un tercio aproximadamente de los cardiólogos sí se dan índices más elevados en el agotamiento emocional y en el distanciamiento del trabajo como consecuencia de una situación bien descrita: Malas condiciones laborales, precariedad, insatisfacción, pocas posibilidades de promoción, poca capacidad de decidir y de control sobre la actividad.

CONCLUSIONES

Conclusiones (3/3)

- ✓ *En esta situación se detectan cuatro grupos bien diferenciados entre sí: un grupo líder que mantiene una situación de privilegio en todos los sentidos: Experiencia, prestigio, buenas condiciones laborales, poder de decisión, etc.. Un segundo grupo formado por líderes de segundo nivel más comprometidos con la profesión y que más llevan el peso real del trabajo, un tercer grupo integrado por personas un poco desencantadas con cierto grado de frustración y que se sitúan al margen del sistema y finalmente otro grupo de profesionales más “quemados”, en muy malas condiciones laborales/profesionales, muy críticos con el sistema sanitario y con la profesión.*
- ✓ *El factor que más explica estos cuatro grupos es, es sin duda, el generacional (y en consecuencia, los años de experiencia profesional), aunque también pueden existir factores psicológicos de liderazgo, y de adaptación a las circunstancias (resiliencia).*

En definitiva, los cardiólogos españoles gozan, en términos generales, de una buena “salud socio-profesional”, aunque ello no quiera decir que no haya que abordar con urgencia los graves desajustes que puedan llevar a situaciones más graves de burnout que afecten a la calidad asistencial que reciben los pacientes y que hoy por hoy son superadas gracias al esfuerzo y el amor por la profesión.



ANEXOS

*Indicadores de
la actividad en
Cardiología*

01

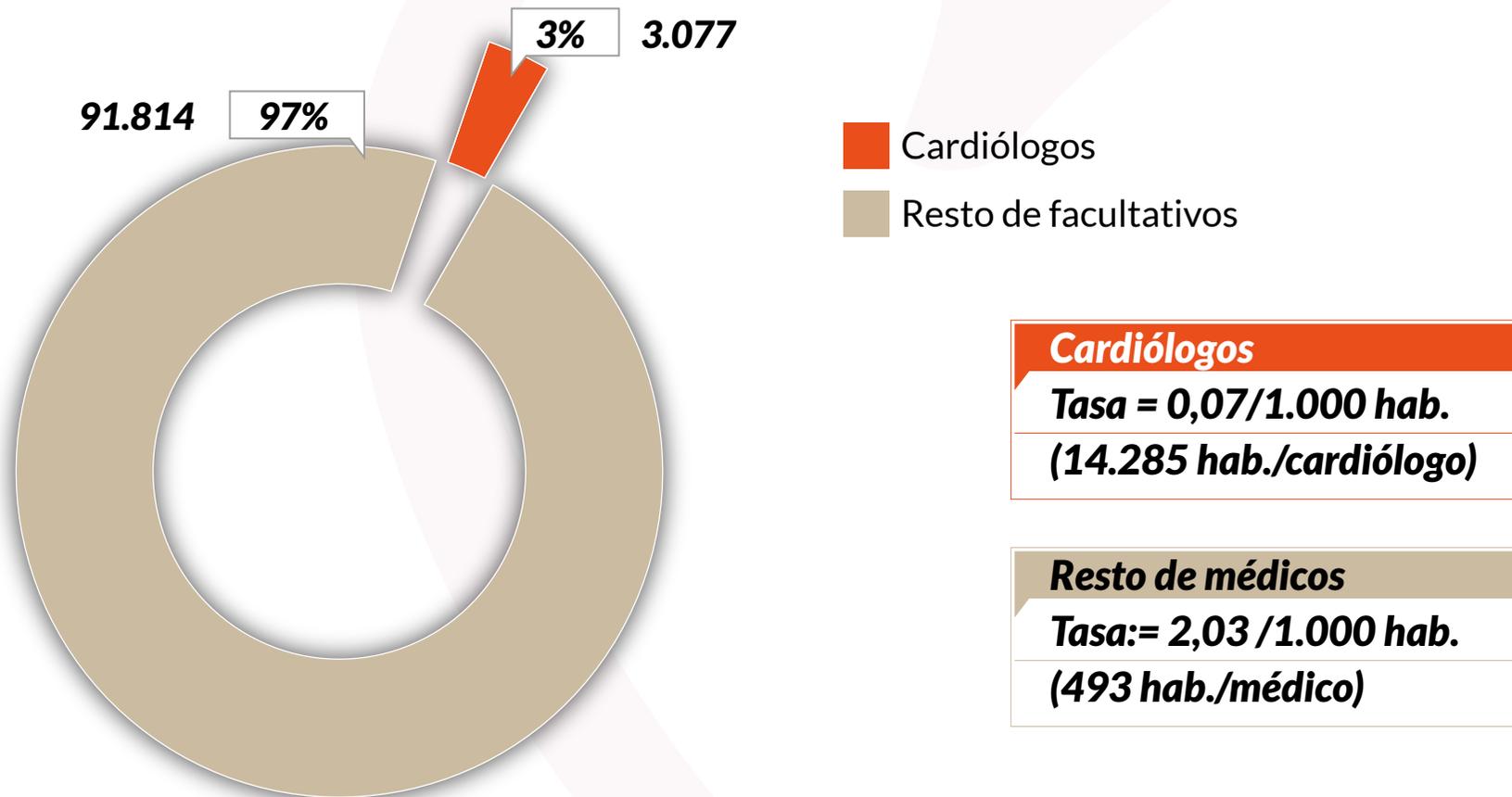
*Cuestionario
aplicado*

02

ANEXO 1

Peso de los cardiólogos en el total de médicos hospitalarios

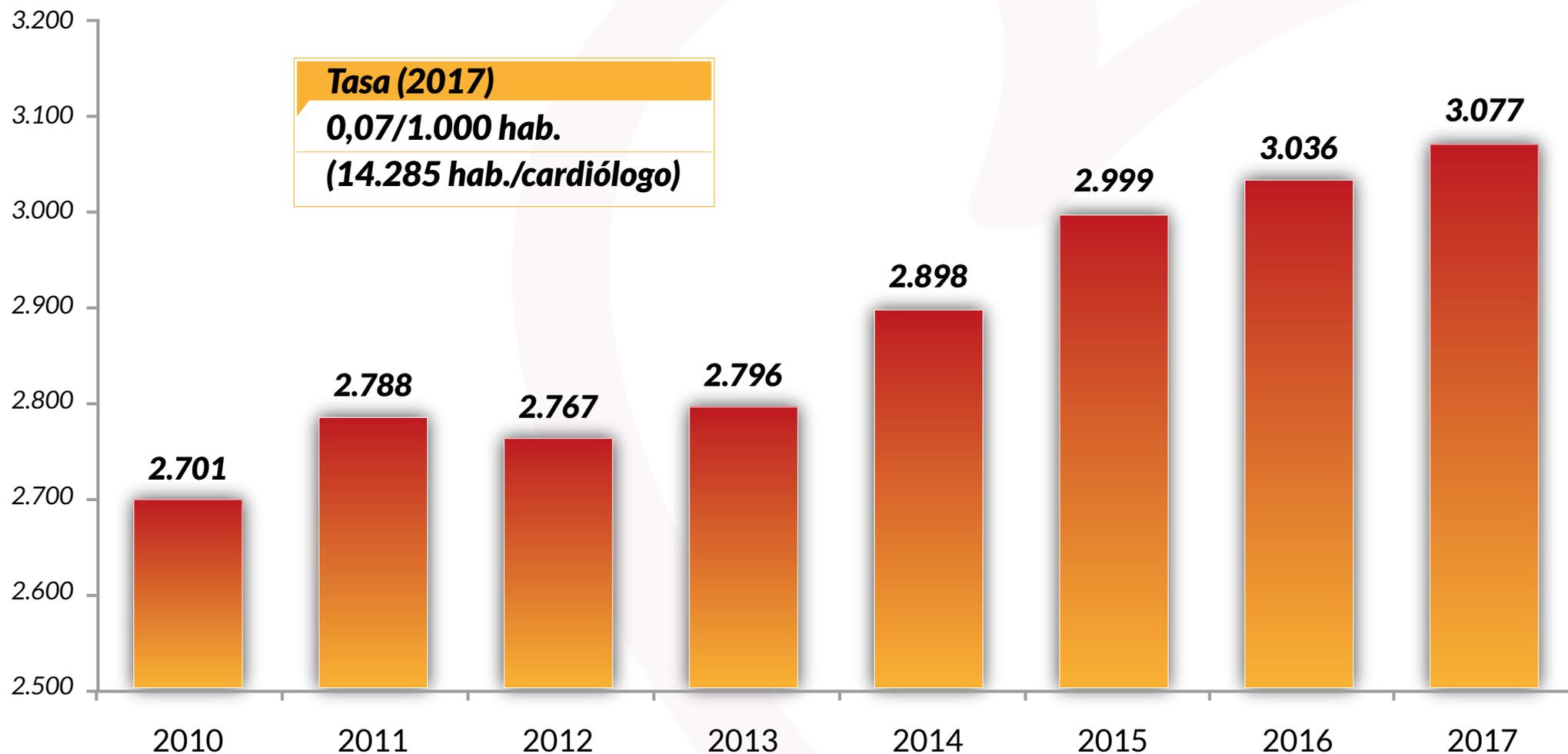
Año 2017



Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas del MSCBS: Sistema de Información de Atención Especializada (SIAE) / Estadística de Establecimientos Sanitarios en Régimen de Internado (ESCRI)

ANEJO 1

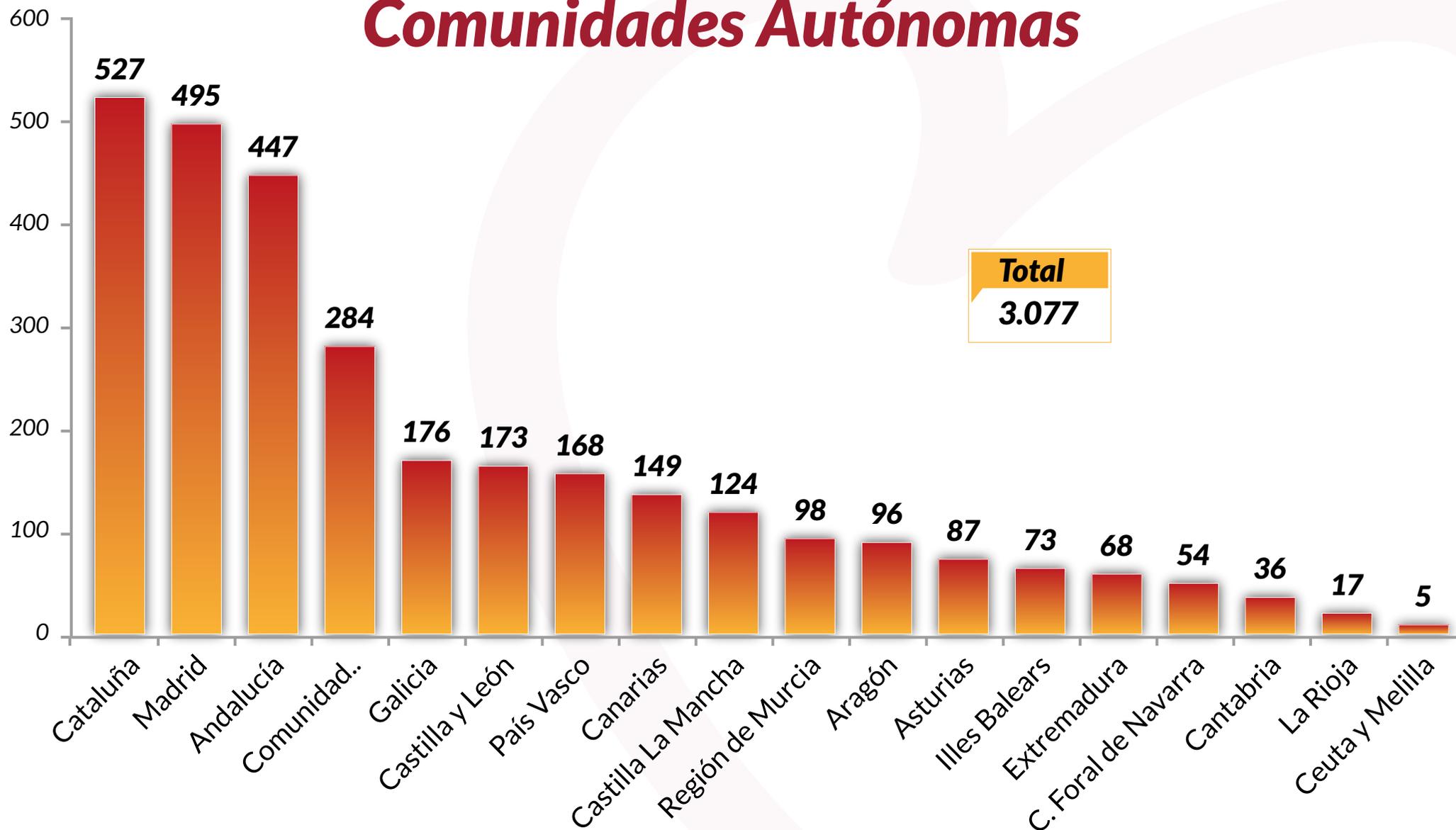
Evolución en el número de cardiólogos



Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas del MSCBS: Sistema de Información de Atención Especializada (SIAE) / Estadística de Establecimientos Sanitarios en Régimen de Internado (ESCRI)

ANEJO 1

Distribución de los cardiólogos según Comunidades Autónomas



Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas del MSCBS: Sistema de Información de Atención Especializada (SIAE) / Estadística de Establecimientos Sanitarios en Régimen de Internado (ESCRI)

ANEXO 1

Indicadores de actividad asistencial en hospitalización (2017)

Total hospitales/Unidad coronaria

Indicadores*	Total Hospitales	Unidad Coronaria
Camas en Funcionamiento	138.571	368
Altas	5.370.764	7.056
Altas x 1.000 hab.	115,42	0,15
Estancias	38.916.898	85.034
Estancias x 1.000 hab.	836,31	1,83
Estancia Media	7,25	12,05
Índice de Ocupación	76,94	63,31
Índice de Rotación	38,76	19,17
Mortalidad (% altas por fallecimiento)	4,06	18,95
Nº de facultativos	94.891	3.077

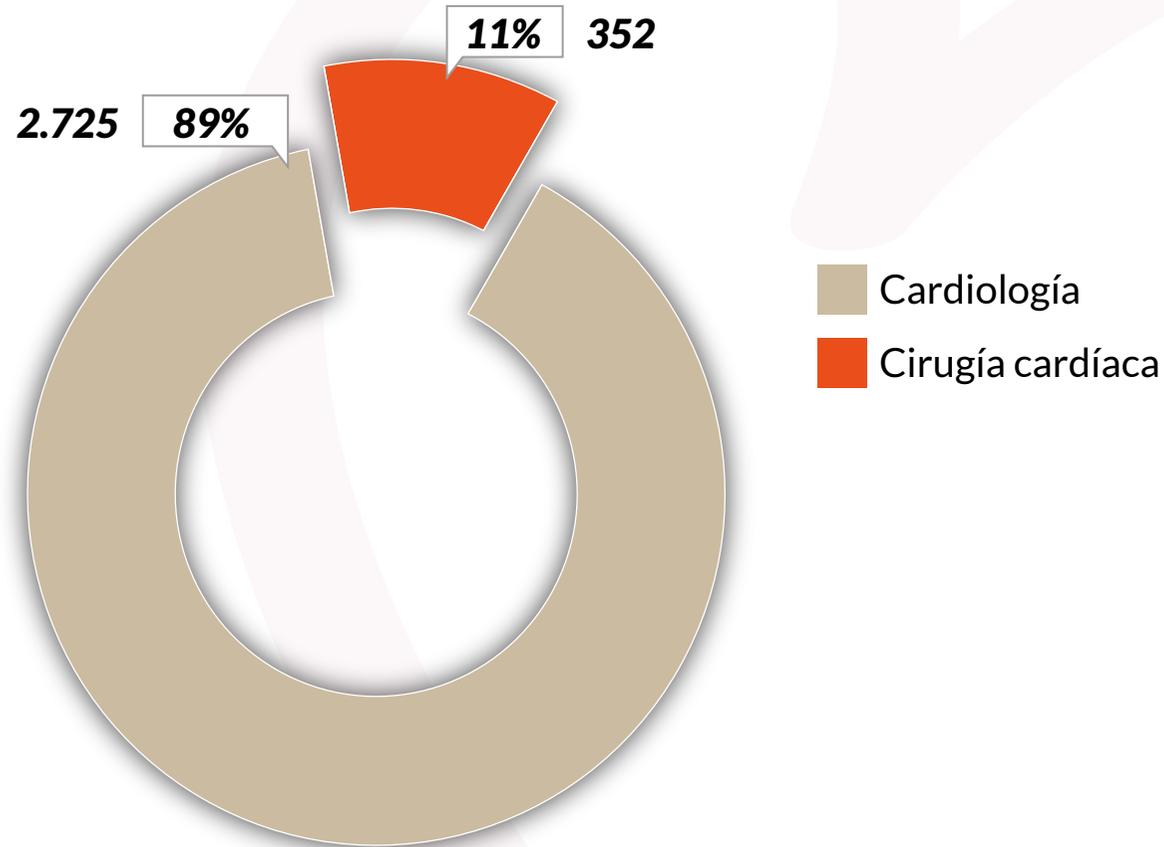
* En anexos se definen los indicadores

(*) - En anexos se definen los indicadores

Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas del MSCBS: Sistema de Información de Atención Especializada (SIAE) / Estadística de Establecimientos Sanitarios en Régimen de Internado (ESCRI)

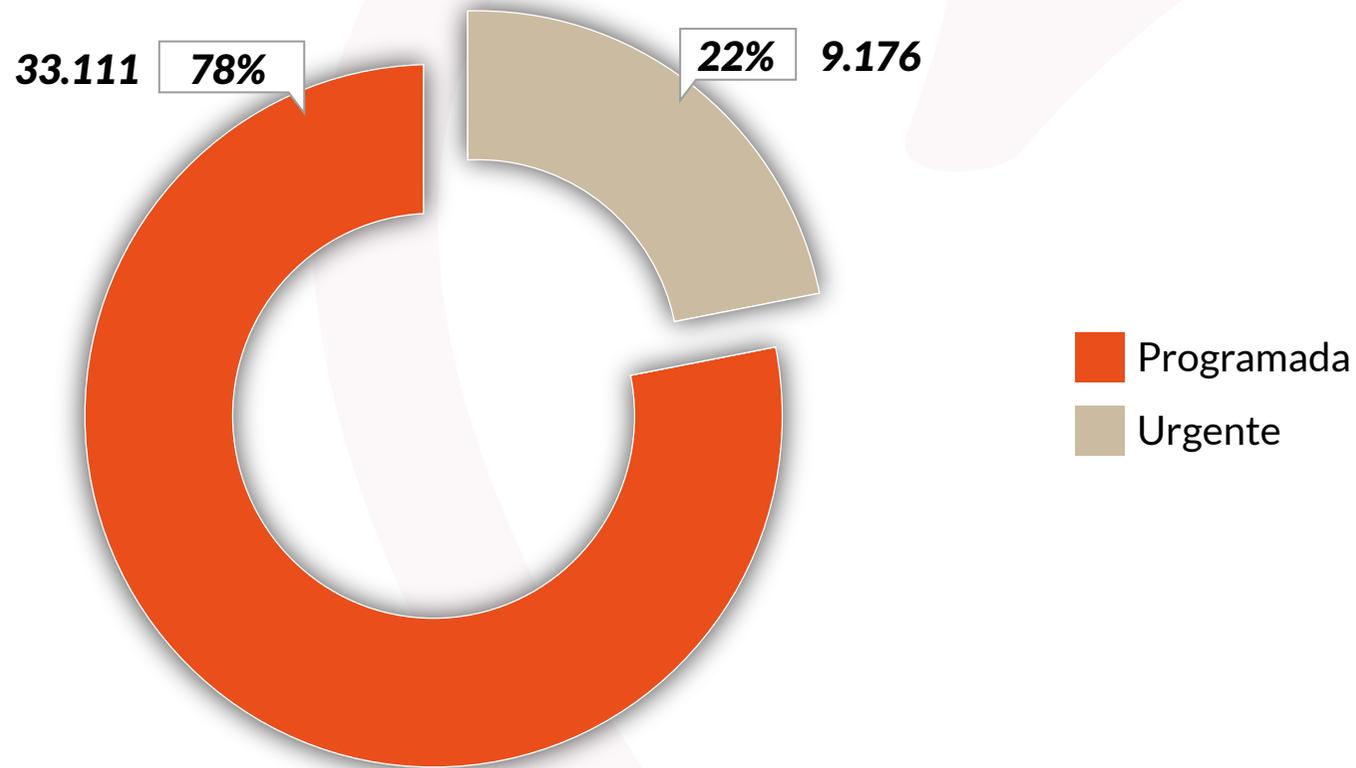
ANEXO 1

Cardiólogos según subespecialidad

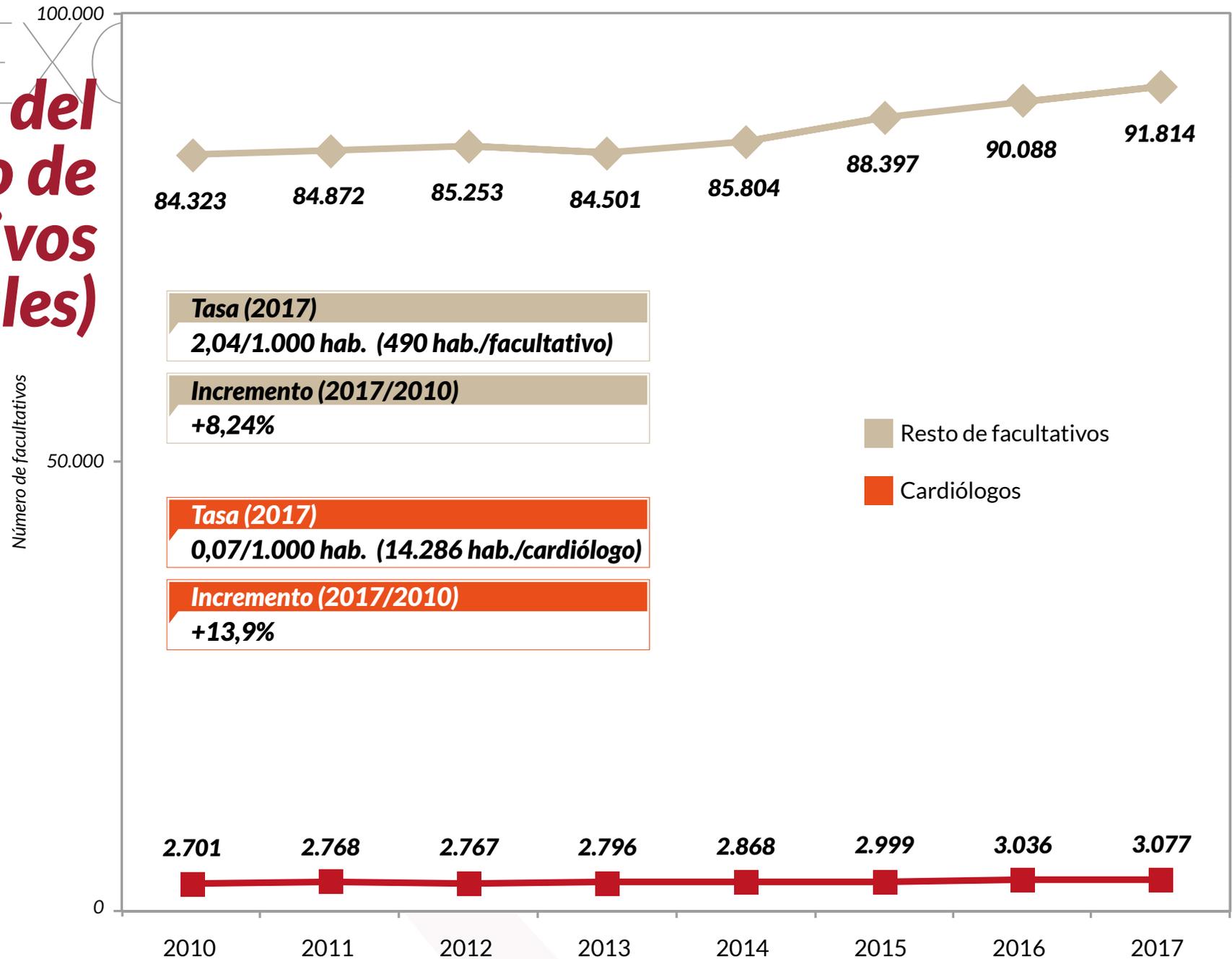


ANEXO 1

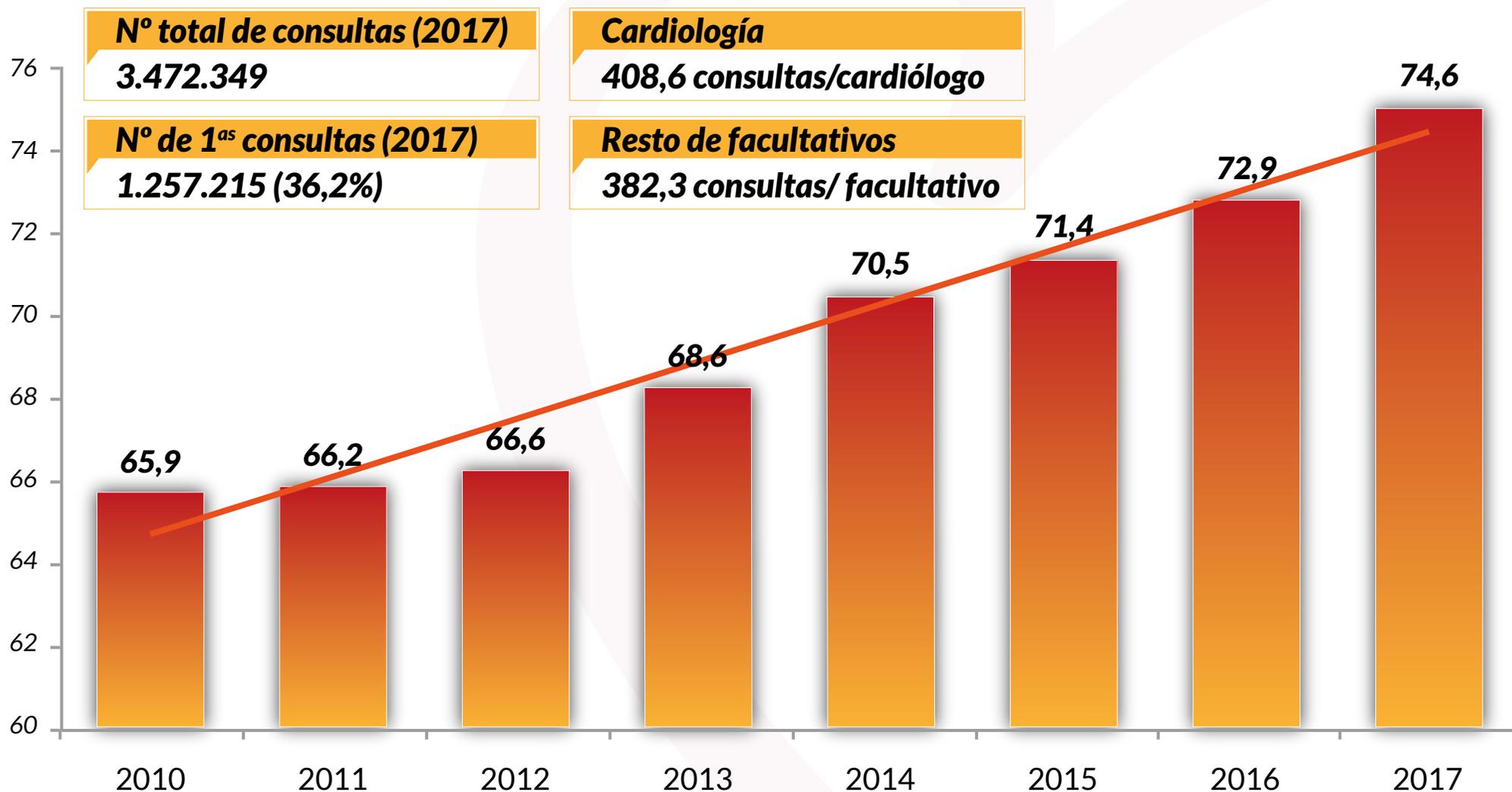
Tipo de intervención quirúrgica en cardiología



ANEXO Evolución del número de facultativos (hospitales)



ANEXO 1 **Número de consultas Cardiología/1.000 hab.**



Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas del MSCBS: Sistema de Información de Atención Especializada (SIAE) / Estadística de Establecimientos Sanitarios en Régimen de Internado (ESCRI)

ANEXO 1

Indicadores generales de los 15 servicios más frecuentados (2015)

Servicio	Altas	% s/total altas*	Estancia Media	% Casos Extremos	Estancia Media Depurada	Edad Media	% Mort.	Coste Medio	Peso Medio
Medicina Interna	705791	18,96	8,63	5,5	7,3	74,7	10,65	4549	0,9027
Obstetricia y Ginecología	485445	13,04	3,16	3,22	2,85	35,6	0,04	2853	0,5661
Cirugía General y Digestiva	394563	10,6	6,31	5,63	5,38	59	1,67	5362	1,064
Traumatología y C. Ortopédica	371251	9,97	6	6,92	4,98	59	0,87	6270	1,2442
Cardiología	196854	5,29	6,01	4,53	5,25	68,3	1,97	5461	1,0836
Pediatría	192110	5,16	4,72	3,7	4,15	3,4	0,24	3755	0,7451
Urología	174696	4,69	4,58	4,69	3,97	63,3	0,62	4132	0,8199
Digestivo	133419	3,58	7,58	4,31	6,59	64,3	3,14	4795	0,9515
Neumología	132764	3,57	8,24	4,11	7,28	68	4,08	4603	0,9133
Neurología	102895	2,76	8,08	5,27	6,79	64,2	4,67	5208	1,0334
Otorrinolaringología	84108	2,26	3,32	7,18	2,76	40,7	0,28	3685	0,7313
Oncología Medica	79721	2,14	9,08	6,34	7,47	60,8	18,59	5114	1,0149
Psiquiatría	66681	1,79	16,83	7,69	12,58	43,5	0,09	7636	1,5152
Neurocirugía	54123	1,45	9,98	7,55	8,1	55,6	2,15	10255	2,0349
Angiología y Cirugía Vascular	46937	1,26	9,24	8,24	7,49	67,8	2,39	8226	1,6323
Total 15 más frec.	3221358	86,52	6,6	5,19	5,58	56,5	3,8	4815	--

* Sobre altas con servicio informado



ANEXO 2



SOCIEDAD ESPAÑOLA DE CARDIOLOGÍA
Con la colaboración de
AMGEN

Estudio socio-profesional sobre los cardiólogos en España



emotiva
El primer paso para superar los obstáculos es reconocerlos

Cuestionario N°:

Presentación: La Sociedad Española de Cardiología (SEC) está llevando a cabo un proyecto que tiene una relevancia especial para nuestra profesión. Se trata del primer estudio a nivel nacional que aborda la situación profesional de los cardiólogos españoles, su grado de motivación o los problemas de desgaste profesional. Le agradeceríamos que nos ayudara a conocer mejor su opinión, simplemente rellenando este cuestionario. La información que nos facilite es absolutamente confidencial, a lo cual estamos obligados legal y profesionalmente y sólo tratada como agregados estadísticos, nunca individualmente. Muchas gracias por su colaboración.

Incluir cláusula de confidencialidad de acuerdo con la RGPD 2016/679.

DATOS DE CLASIFICACIÓN

Centro:

Ciudad:

Hospital		
Público	Privado	Mixto/otros
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Hospital		
Comarcal	De área	Referencia
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Otro tipo de centro (consulta privada, clínica...):

Cargo	
Posibilidad de responder más de uno por compatibilizar cargos	
- Jefe de Servicio	<input type="checkbox"/>
- Jefe de Sección	<input type="checkbox"/>
- Adjunto / facultativo especialista de área	<input type="checkbox"/>
- Responsable de Unidad	<input type="checkbox"/>
- Otro	<input type="checkbox"/>

¿Tiene reconocida la carrera profesional?

- Si	<input type="checkbox"/>	¿Grado? (El correspondiente a su C.A.)
		1 2 3 4 6
- No	<input type="checkbox"/>	

Filtro: ¿Está remunerado ese reconocimiento?

- Si	<input type="checkbox"/>
- No	<input type="checkbox"/>

Tipo de contrato	
- Indefinido	<input type="checkbox"/>
- Eventual	<input type="checkbox"/>
- Guardia	<input type="checkbox"/>
- Otros (especificar):	-----

Tipo de contrato (b)	
- Interino	<input type="checkbox"/>
- Con plaza	<input type="checkbox"/>

Años de experiencia profesional: (Incluido MIR) años

Sexo: Varón Mujer

Edad: años

Estado civil	
- Casado	<input type="checkbox"/>
- Soltero	<input type="checkbox"/>
- Otros	<input type="checkbox"/>

Tiene hijos a su cargo:

- Si	<input type="checkbox"/>	→ N° de hijos? <input type="text"/>
- No	<input type="checkbox"/>	

CONDICIONES LABORALES

¿Tiene dedicación exclusiva:

- Si	<input type="checkbox"/>
- No	<input type="checkbox"/>

¿Realiza jornadas de tarde retribuidas (peonadas) o similar?

- Si	<input type="checkbox"/>
- No	<input type="checkbox"/>

• Horas trabajadas semanales: horas

• Jornada laboral/Turno: Mañana Tarde Noche/Refuerzo

¿Realiza guardias?

- Si	<input type="checkbox"/>	→ N° de guardias/mes: <input type="text"/>
- No	<input type="checkbox"/>	

• ¿Participa en docencia (MIR...)? No Sí

• ¿Realiza investigación?: No Sí

• ¿Participa en grupos de trabajo?: No Sí

¿Es docente en la universidad?	
- Con cargo (Catedrático, titular, contratado, asociado, otros)	<input type="checkbox"/>
- Sin cargo (colaborador voluntario,...)	<input type="checkbox"/>
- Otras	<input type="checkbox"/>

• N° aprox. pacientes que ve al día:

• Duración media por visita:

• ¿Está conforme con su salario?: No Sí

¿Considera que su situación laboral es precaria?: No Sí

• Globalmente y teniendo en cuenta las condiciones en que realiza su trabajo, indique cómo considera el nivel de estrés de su trabajo, según una escala de 1 (nada estresante) a 7 (muy estresante).

← "Nada" Estrés "Mucho" →
 1 2 3 4 5 6 7

• Teniendo en cuenta las características de su trabajo, indique en qué medida **considera su trabajo satisfactorio** según una escala de 1 (nada satisfactorio) a 7 (muy satisfactorio).

← "Nada" Satisfactorio "Mucho" →
 1 2 3 4 5 6 7

ANEXO 2

TEST MBI-GS		← NUNCA			SIEMPRE →			
P1 Señale en esta escala que varía del "1" (Nunca) a "7" (Siempre) la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que Vd. siente los enunciados:		1	2	3	4	5	6	7
1	"Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo"	1	2	3	4	5	6	7
2	"Al final de la jornada me siento vacío"	1	2	3	4	5	6	7
3	"Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo"	1	2	3	4	5	6	7
4	"El trabajo diario es realmente una tensión para mí"	1	2	3	4	5	6	7
5	"Pienso que puedo resolver con eficacia los problemas que surgen en el trabajo"	1	2	3	4	5	6	7
6	"Me siento "quemado" por el trabajo"	1	2	3	4	5	6	7
7	"Pienso que estoy haciendo una contribución significativa a los objetivos de mi organización"	1	2	3	4	5	6	7
8	"Creo que desde que empecé en este puesto he ido perdiendo interés por mi trabajo"	1	2	3	4	5	6	7
9	"Pienso que he perdido el entusiasmo por mi profesión."	1	2	3	4	5	6	7
10	"Creo que soy bueno en mi trabajo"	1	2	3	4	5	6	7
11	"Me siento estimulado cuando logro algo en el trabajo"	1	2	3	4	5	6	7
12	"Creo que he logrado muchas cosas que valen la pena en este trabajo"	1	2	3	4	5	6	7
13	"Sólo deseo hacer mi trabajo y que no me molesten"	1	2	3	4	5	6	7
14	"Creo que me he vuelto más clínico en mi trabajo"	1	2	3	4	5	6	7
15	"Dudo de la importancia de mi trabajo"	1	2	3	4	5	6	7
16	"Creo que tengo confianza en mi eficacia para alcanzar los objetivos"	1	2	3	4	5	6	7

(*) - MBI-General Survey. Copyright ©1996 Wilmar B. Schaufeli, Michael P. Leiter, Christina Maslach & Susan E. Jackson. All rights reserved in all media. Published by Mind Garden, Inc. www.mindgarden.com

P 2 Indique si realiza alguna de las siguientes actividades:		
Urgencias		<input type="checkbox"/>
Docencia (Tutor MIR, Universidad, otros...)		<input type="checkbox"/>
Investigación clínica, ensayos, epidemiológicos...		<input type="checkbox"/>
Gestión hospitalaria (organización, administración...)		<input type="checkbox"/>
Participación en equipos multidisciplinares dentro del hospital.		<input type="checkbox"/>
Consultas en los centros de especialidades fuera del hospital.		<input type="checkbox"/>
Coordinación de programas y protocolos con otras especialidades		<input type="checkbox"/>
Trabajo en Unidades o programas de patologías específicas.		<input type="checkbox"/>
Publicación de trabajos clínicos y científicos.		<input type="checkbox"/>
Investigación básica.		<input type="checkbox"/>
Participación en la elaboración de guías clínicas.		<input type="checkbox"/>
Formación continuada (cursos, seminarios, master...).		<input type="checkbox"/>
Asistencia a congresos y reuniones científicas.		<input type="checkbox"/>

P 3 ¿Está Vd. satisfecho con....	Si	No	Ni satisfecho, ni insatisfecho
- La carga asistencial y de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- La formación continuada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- La valoración y reconocimiento profesional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Las relaciones con la gerencia y administración del hospital	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Las relaciones internas en el Servicio de cardiología	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- La situación laboral (sueldos, horarios, vacaciones...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Los medios técnicos y los recursos científicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- La situación administrativa (tipo de contrato, promociones...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Las relaciones con otros Servicios o especialidades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

P 4 ¿Qué % de su tiempo de trabajo estima que requiere del ordenador? (Ej. a la gestión electrónica de las historias clínicas, consultas internet...)			%



ANEXO 2

P 5 En su trabajo como cardiólogo, considera que las gestiones en el ordenador son....	Más bien SI	Más bien NO	Ni si ni no/ regular
¿Excesivas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Necesarias?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Eficaces?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Quitán tiempo para atender a los pacientes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Le genera malestar, incomodidad...?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

P 6 ¿Diría que se han cumplido las expectativas que Ud. tenía cuando inició su carrera como cardiólogo en cuanto a...?	Si, totalmente	Si, pero sólo parcialmente	No	No tenía expectativas/ No procede/ N.C.
- El nivel de los conocimientos adquiridos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Las posibilidades de futuro profesional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- El prestigio o consideración social	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Las habilidades clínicas adquiridas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Las experiencias personales con los pacientes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- La intensidad del trabajo diario	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Las exigencias y dificultades de estudio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

P.7 A continuación hay una serie de frases indique si - según su experiencia profesional- está Vd. más bien de acuerdo o más bien en desacuerdo con cada una de las frases: <small>(Las frases aparecerán en pantalla de forma aleatoria y de una en una)</small>	Más bien DE ACUERDO	Más bien EN DESACUERDO
1 "Los cardiólogos somos privilegiados respecto de otras especialidades"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 "La motivación por mi profesión depende mucho de mi estado emocional"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 "Lo mejor de mi trabajo es la labor de equipo"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 "Mi situación, no depende de mí. Mis decisiones influyen poco"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 "Me gusta implicarme en programas o estudios al margen del trabajo clínico diario"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 "Me siento frustrado por la falta de movilidad y de posibilidades de ascensos profesionales"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 "Mi trabajo actual me aburre, no tengo desafíos"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 "Tengo una cierta desafección con el sistema; las decisiones siempre viene de arriba y yo puedo participar poco o nada"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 "Las condiciones laborales y profesionales me hacen perder mucho interés por el trabajo"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 "Creo que el prestigio profesional del cardiólogo está un poco sobrevalorado"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11 "Los cardiólogos jóvenes no están tan dispuestos al esfuerzo y al sacrificio que implica esta profesión"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12 "Siento incertidumbre por la precariedad de mi trabajo"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13 "Nuestra profesión exige una formación continuada más exigente que en otras disciplinas"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14 "La carga y el estrés profesional influyen muy negativamente en mis pacientes y la calidad de mi trabajo"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15 "No todos los cardiólogos pueden acceder a la "excelencia" en medios, innovación, equipos..."	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16 "Creo que mi trabajo sí aporta buenos resultados"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17 "Tengo suficiente grado de participación en la toma de decisiones de mi Servicio"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

FIN DEL CUESTIONARIO.

Muchas gracias por su participación que sin duda contribuirá a mejorar la situación socio-profesional de los cardiólogos en España.



El primer paso para superar los obstáculos es conocerlos

ESTUDIO SOCIO-PROFESIONAL SOBRE LOS CARDIÓLOGOS EN ESPAÑA



Con la colaboración de:



SOCIOLOGÍA Y COMUNICACIÓN