

Diez años de formación de especialistas en Pediatría en Asociación Española: principales logros y satisfacción de los profesionales

Ten years of specialist training in Pediatrics at the Asociación Española HMO: main achievements and satisfaction levels of pediatricians

Dez anos de formação de especialistas em Pediatria no Hospital Asociación Española: principais conquistas e satisfação dos profissionais

Ana Casuriaga¹, Gustavo Giachetto², Yelenna Ramírez³, Susana Grunbaum³, Julio Martínez⁴

Resumen

Introducción: la formación de especialistas en Pediatría en Centros Docentes Asociados (CEDAS) acreditados por la Escuela de Graduados, Facultad de Medicina, contribuye al proceso de descentralización de la enseñanza y a la mejora continua de la calidad asistencial.

Objetivo: describir las características, avance curricular y nivel de satisfacción de los residentes en este CEDA, entre 2009 y 2019.

Material y método: variables: edad, procedencia, estado civil, hijos, enfermedades crónicas, actividad laboral, aprobación de cursos y rotaciones, trabajos obligatorios, prueba final, presentaciones en congresos, publicaciones, extensión del régimen de residencia, subespecialidades. Las características y el avance curricular fueron obtenidos de los legajos. Para valorar nivel de satisfacción, se realizó una encuesta anónima, voluntaria, online.

Resultados: durante este período se incorporaron 24 residentes, 17 finalizaron y 7 se encuentran cursando.

En el grupo que finalizaron, la mediana de edad al inicio de la residencia fue 27 años, procedían del interior 5, estaban en concubinato estable 15 y tenían hijos 9. Obtuvieron el título de especialistas en pediatría 15 y 9 de ellos desempeñan cargos de alta dedicación. En el grupo que está cursando, la mediana de edad al inicio de la residencia es 26 años, todos proceden de Montevideo, están en concubinato estable 5, tiene hijos 1 y desarrollan actividad laboral extracurricular 6. Más del 70% de las respuestas en todas las dimensiones exploradas correspondieron a nivel de satisfacción alto.

Conclusiones: la experiencia durante estos primeros diez años ha resultado positiva. Permitió la generación de recursos humanos genuinos, con altos índices de compromiso e identidad institucional, buen desempeño curricular y elevado nivel de satisfacción académico-laboral.

Palabras clave: Pediatras
Internado y residencia
Satisfacción en el trabajo

1. Asistente. Clínica Pediátrica "C". Facultad de Medicina. UDELAR. Depto. Atención Integral del Niño, Niña y Adolescente. Asociación Española.

2. Prof. Clínica Pediátrica "C". Facultad de Medicina. UDELAR. Jefe Depto. Atención Integral del Niño, Niña y Adolescente. Asociación Española.

3. Adj. Depto. Atención Integral del Niño, Niña y Adolescente. Asociación Española.

4. Gerente General Asociación Española.

Asociación Española.

Trabajo inédito.

Declaramos no tener conflicto de intereses.

Aval del Comité de Ética institucional.

Este trabajo ha sido aprobado unánimemente por el Comité Editorial.

Fecha recibido: 27 noviembre 2019

Fecha aprobado: 20 agosto 2020

doi: 10.31134/AP.91.5.2

Summary

Introduction: training of specialists in Pediatrics accredited by the Graduate Medical School at Associated Training Centers (ATC) contributes to the decentralized training and continuous improvement process of quality of care.

Objective: describe characteristics, academic progress and level of satisfaction of the residents at this ATC between 2009 and 2019.

Materials and methods: variables: age, origin, marital status, number of children, chronic diseases, professional activities, number of courses passed, mandatory papers, final tests passed, research papers submitted to congresses, publications, residency period, sub-specialties. The characteristics and academic progress were obtained from files. The level of satisfaction was obtained from an anonymous voluntary online survey.

Results: 24 residents were included during this period. 17 had finished curricular studies, 15 had obtained their degree, median age at the beginning of residency: 27 years, 5 were from the interior of the country, 15 had a stable partner, 9 had children and 9 had full-time positions at the institution. Regarding the present 7 residents, the median age at the beginning of residency: 26 years, all are from Montevideo, 5 have a stable partner, 1 has children and 6 have extracurricular activities. More than 70% of all responses assessed showed a high level of satisfaction.

Conclusions: the experience of the last 10 years has been positive. It enabled the organization to obtain develop genuine highly committed human resources with institutional identity, good academic development and a high level of academic and job satisfaction.

Key words: Pediatricians
Internship and residency
Job satisfaction

Resumo

Introdução: a formação de especialistas em pediatria nos Centros de Formação Associados (ATC) credenciados pela Faculdade de Medicina no Departamento do Pós-Graduação contribui para o processo de formação descentralizada e melhoria contínua da qualidade do atendimento da saúde.

Objetivo: descrever características, evolução dos conteúdos programáticos e nível de satisfação dos residentes deste ATC entre 2009 e 2019.

Materiais e métodos: variáveis: idade, procedência, estado civil, número de filhos, doenças crônicas, atividades profissionais, número de cursos aprovados, trabalhos obrigatórios, provas finais, trabalhos de pesquisa submetidos a congressos, publicações, período de residência, subespecialidades. As características e o progresso acadêmico foram obtidos dos arquivos. O nível de satisfação foi obtido a partir de uma pesquisa online voluntária anônima.

Resultados: 24 residentes foram incluídos neste período. 17 haviam concluído os cursos curriculares, 15 haviam-se graduado, idade mediana de início da residência: 27 anos, 5 eram do interior do país, 15 tinham uniões estáveis, 9 tinham filhos e 9 ocupavam cargos de tempo integral na instituição. Em relação aos atuais 7 residentes, a mediana de idade no início da residência: 26 anos, todos de Montevideu, 5 têm uniões estáveis, 1 tem filhos e 6 realizam atividades extracurriculares. Mais de 70% de todas as respostas avaliadas mostraram um alto nível de satisfação.

Conclusões: a experiência dos últimos 10 anos foi positiva. Permitiu à organização gerar recursos humanos genuínos e altamente comprometidos com identidade institucional, bom desenvolvimento acadêmico e alto nível de satisfação acadêmica e profissional.

Palavras chave: Pediatras
Internato e residência
Satisfação no emprego

Introducción

El Sistema Nacional de Residencias Médicas tiene como objetivo la formación de posgrado de los egresados de la carrera de Doctor en Medicina y está integrado por el Ministerio de Salud Pública, la Escuela de Graduados de la Facultad de Medicina de la Universidad de la República (UDELAR), y las instituciones prestadoras de salud públicas y privadas que integran el Sistema Nacional Integrado de Salud (SNIS)^(1,2).

Esta formación es realizada en los Centros Docentes Asociados (CEDAS) debidamente acreditados por la Escuela de Graduados de la UDELAR bajo la orientación y supervisión del personal docente responsable, integrante de la estructura académica de los diferentes servicios de la Facultad de Medicina^(1,2).

En relación con la formación de especialistas en Pediatría, en los últimos años y acompañando el proceso de reforma del sistema sanitario, se han producido múltiples cambios. Algunos de ellos incluyen el aumento de la matrícula de estudiantes que ingresan al posgrado, la incorporación de nuevos escenarios de aprendizaje en prestadores públicos y privados, tanto en Montevideo como en el interior del país, contribuyendo al proceso de descentralización de la enseñanza y el fortalecimiento de la formación en el primer nivel de atención.

La Asociación Española (AE) es un prestador integral de salud privado del SNIS. En el año 2009, se conformó en dicha institución el Departamento de Atención Integral del Niño, Niña y Adolescente que fue acreditado como CEDA a la Clínica Pediátrica "C", del Departamento de Pediatría de la Facultad de Medicina, UDELAR. Desde su conformación, la formación continua de recursos humanos en Pediatría ha sido uno de sus objetivos estratégicos.

Tras la acreditación se integró al Sistema Nacional de Residencias. La formación de médicos residentes de la especialidad de Pediatría en la institución comenzó el mismo año y desde entonces ha continuado en forma ininterrumpida, contribuyendo a la formación de recursos humanos y al fortalecimiento académico-asistencial.

Paralelamente, se ha ido promoviendo la integración de los nuevos recursos formados en el equipo de la institución. Se ha contemplado también el desarrollo de investigación y de actividades de desarrollo profesional médico continuo.

La organización de la residencia en la institución se rige por el programa nacional vigente dispuesto por la Escuela de Graduados de la Facultad de Medicina. Tiene una duración de tres años divididos en seis semestres e incluye además la realización de cursos curriculares obligatorios. Para egresar es necesario aprobar todos los semestres y cursos obligatorios, así como entregar dos

trabajos, historia de primer año y monografía final y aprobar la prueba final.

Es importante señalar que la formación de residentes de Pediatría en la AE presenta algunas diferencias con aquella que se desarrolla tradicionalmente en la Administración de los Servicios de Salud del Estado (ASSE), el primero y principal prestador formador de recursos. La organización de las actividades asistenciales acompaña el funcionamiento de la institución, de modo que el residente desempeña actividades en los distintos niveles de atención en diferentes horarios; esto promueve su dedicación prácticamente exclusiva. Además, la mayoría del personal que tutorea su formación clínica no son docentes de la Facultad de Medicina, se desempeñan en calidad de docentes honorarios. La oferta de subespecialidades pediátricas resulta amplia y accesible y se desempeñan en un área de internación polivalente (médico-quirúrgico). Por otro lado, la relación estudiante-tutor y estudiante-paciente resulta óptima para su formación.

El objetivo general de esta comunicación es describir la experiencia de los primeros diez años (2009-2019) de implementación del CEDA en la AE, para la formación de médicos residentes de la especialidad Pediatría.

Objetivos específicos

Describir algunas características personales y el avance curricular de los médicos residentes.

Describir el nivel de satisfacción de éstos durante la realización de la especialidad.

Metodología

Para el primer objetivo, se revisó la base de datos de los médicos residentes de la institución y sus legajos personales. Fueron relevadas las siguientes variables: edad al momento de inicio de la residencia, sexo, procedencia, estado civil, hijos, enfermedades crónicas, actividad laboral; aprobación de cursos y rotaciones, trabajos obligatorios, prueba final; presentaciones en congresos o jornadas, ateneos, publicaciones de trabajos, subespecialidades o extensiones de régimen de residencia.

Para el segundo, se elaboró una encuesta voluntaria y anónima de satisfacción que fue enviada por correo electrónico utilizando la plataforma SurveyMonkey® (anexo 1). Previo al envío, se invitó a los residentes a participar y se les informó acerca de los objetivos del estudio. La encuesta consta de 16 preguntas, múltiple opción, utilizando una escala tipo Likert de 5 puntos: 1, muy en desacuerdo; 2, algo en desacuerdo; 3, ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4, parcialmente de acuerdo; 5, muy de acuerdo. Se incluyó además un espacio final para realizar comentarios o sugerencias. Las dimensiones

Tabla 1. Características personales, familiares y curriculares de los médicos residentes de Pediatría. Período 2009-2019. Asociación Española, Montevideo.

	Residentes cursando (n=7)	Residentes que finalizaron (n=17)
Edad al inicio de residencia (mediana, rango)	26 (26-29 años)	27 (26-29 años)
Edad actual (mediana, rango)	29 (26-31 años)	35 (30-38 años)
Montevideo	7/7	5/17
Interior del país		12/17
Concubinato estable	5/7	15/17
Hijos	1/7	9/17
Enfermedades crónicas	4/7	5/17
Trabajo extracurricular (mediana, rango)	12 (6-24) horas/semanales	16 (8-36) horas/semanales
Trabajos presentados en congresos o jornadas (mediana, rango)	3 (1-4)	3 (1-4)
Ateneos presentados (mediana, rango)	4 (1-6)	—
Rotaciones cursadas y aprobadas		
Primer año	0	*
Segundo año	2	
Tercer año	4	

* Los residentes que ya finalizaron han cursado y aprobado todas las rotaciones.

exploradas en la encuesta fueron nivel de satisfacción con: carga horaria, organización de las rotaciones o pasantías, respaldo de supervisores, libertad para expresar su opinión o hacer propuestas, formación académica recibida, frecuencia de instancias académicas realizadas, integración al equipo de trabajo, posibilidad de participación en actividades curriculares o extracurriculares, participación en proyectos de investigación, clima en escenarios de aprendizaje, inserción laboral temprana. Se incluyeron tres preguntas finales para los médicos que ya culminaron la residencia explorando capacidad para contribuir a la formación de otros médicos, posibilidades de perfeccionamiento y crecimiento profesional-laboral brindadas por la institución.

Para el análisis, los residentes se dividieron en dos grupos: los que actualmente están cursando y aquellos que finalizaron. Para la evaluación de la satisfacción, las respuestas de la encuesta fueron agrupadas en tres categorías: nivel de satisfacción alto (respuestas 4 y 5), intermedio (respuesta 3) y bajo (respuestas 1 y 2).

Las variables continuas se describieron mediante mediana y rangos y las discretas con frecuencias absolutas.

Se obtuvo el aval del Comité de Ética institucional para la realización del presente estudio.

Resultados

Durante este período el total de médicos residentes fue de 24, mediana 2 residentes/año (rango 1-4), de los cuales 7 se encuentran cursando y 17 finalizaron la residencia.

Los médicos residentes que se encuentran cursando corresponden a la generación 2019 (primer año) 2; 2018 (segundo año) 2, y 2017 (tercer año) 3. La mediana de edad actual es de 29 años (rango 26-31) y al inicio de la residencia 26 años (rango 26-29), seis de ellos son mujeres. Todos proceden de Montevideo, cinco se encuentran en concubinato estable y uno tiene hijos. Las enfermedades o condiciones crónicas referidas son hipotiroidismo (1), dermatitis atópica (1) y tabaquismo (2) (tabla 1).

Todos los residentes están en proceso de elaboración de sus trabajos obligatorios (historia de primer año o monografía, o ambas). Desarrollan actividad laboral extracurricular, 6 de los 7 residentes: médicos generales 2, docente de la Facultad de Medicina 1, en áreas pediátricas de la institución 3. Las principales características de la situación curricular y laboral se muestran en la tabla 1.

En relación con los médicos que finalizaron la residencia, la mediana de edad actual es de 35 años (rango 30-38) y al inicio de la residencia de 27 años (rango 26-29); 5 proceden de departamentos del interior del

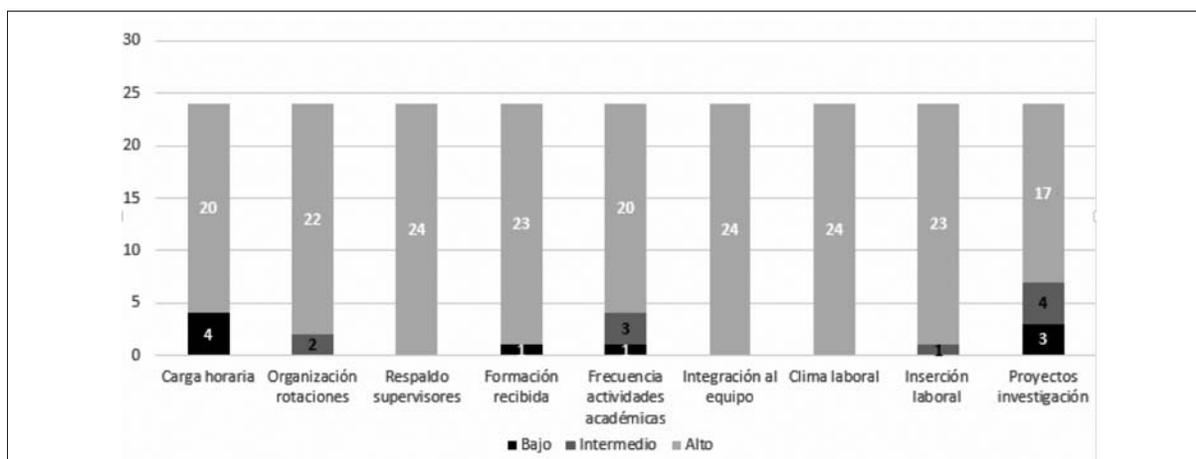


Figura 1. Encuesta de satisfacción. Resultados del nivel de satisfacción en las principales dimensiones exploradas. Período 2009-2019. Asociación Española, Montevideo.

país (Florida, Salto, Paysandú, Rivera). Se han establecido en el interior del país dos residentes, uno en Canelones y otro en Florida. Están en concubinato estable 15 de los 17 y 9 tuvieron hijos durante la realización de la residencia. Refirieron tener enfermedades o condiciones crónicas 5 (obesidad 2, asma 2 y tabaquismo 1).

En lo que respecta a su situación curricular, 15 obtuvieron el título de especialistas en Pediatría, tres realizaron extensiones de residencia correspondientes a rotación en el Banco de Previsión Social, Neuropediatría y Neonatología y una se encuentra cursando la Diplomatura en Genética clínica. De ellos, una obtuvo el título de especialista en Neonatología.

Todos refirieron desarrollar actividad laboral extracurricular en la institución durante la residencia. Actualmente, nueve tienen cargos de alta dedicación en la institución y una en otro prestador integral privado de salud del interior del país.

Los dos residentes que no han obtenido el título de especialistas en Pediatría han finalizado y aprobado todas las rotaciones y tienen pendiente la aprobación de algunos de los cursos curriculares obligatorios, no tienen pareja, hijos ni refirieron tener enfermedades crónicas.

La mayoría de los residentes que finalizaron ($n=15$) realizaron presentaciones en congresos o jornadas, con una mediana de 3 (rango 1-4). Todos los residentes que realizaron presentaciones en congresos o jornadas presentaron al menos uno de sus trabajos obligatorios de posgrado (historia de primer año o monografía, o ambos).

Durante el período de estudio fueron publicados 12 artículos originales o casos clínicos en revistas arbitradas nacionales e internacionales.

Los resultados de la encuesta de satisfacción se muestran en figura 1 y tabla 2. Con respecto al principal motivo de elección de la residencia en la AE, 13 refirie-

ron el académico, 3 la posibilidad de inserción laboral temprana y 6 motivos diversos, entre los que mencionaron el mejor clima laboral sumado al nivel académico. En el resto de las respuestas el nivel de satisfacción alto representa más del 70% en todas las dimensiones exploradas.

Discusión

La mayoría de los residentes son de sexo femenino, lo que coincide con los datos nacionales que muestran un claro predominio de mujeres en esta especialidad. Se ha comunicado que la tasa de feminización de los pediatras en formación es aproximadamente 80%. Por otro lado, a pesar de que varios proceden del interior del país, la mayoría se ha establecido y trabaja en Montevideo. En Uruguay, en la encuesta realizada por Equipos-Mori en 2011, se informó que el 60% de los pediatras viven en Montevideo a pesar de que en este departamento habitan menos del 40% de los niños del país. A pesar de que en los últimos años se ha promovido el desarrollo de CEDAS en el interior del país en instituciones públicas y privadas, continúa observándose una distribución asimétrica de los recursos. Es necesario continuar trabajando en políticas que favorezcan la descentralización de la formación y radicación de los profesionales en aquellos lugares donde se requieren⁽²⁻⁵⁾.

El hecho de que la mayoría de los médicos que culminaron la residencia en la AE han obtenido el título de especialistas en Pediatría sin rezagos, resulta relevante. No existen en la actualidad datos disponibles acerca de la tasa de obtención de título con y sin rezago en otras CEDAS. Esto es importante para comparar los desempeños y rendimientos académicos. Al analizar el perfil de los residentes titulados se destaca que se trata de mu-

Tabla 2. Encuesta de satisfacción. Resultados del nivel de satisfacción en las dimensiones exploradas. Período 2009-2019. Asociación Española, Montevideo.

Dimensiones	Nivel de satisfacción					
	Bajo		Intermedio		Alto	
	1	2	3	4	5	
Carga horaria	—	4	—	15	5	24
Organización de rotaciones	—	—	2	10	12	24
Respaldo de supervisores	—	—	—	5	19	24
Libertad de hacer propuestas/opinar	—	1	—	13	10	24
Formación recibida	—	1	—	11	12	24
Frecuencia de instancias académicas	—	1	3	10	10	24
Integración al equipo asistencial	—	—	—	3	21	24
Participación en actividades académicas curriculares	—	1	1	4	18	24
Participación en actividades académicas extracurriculares	—	1	2	5	16	24
Participación en proyectos de investigación	—	3	4	5	12	24
Clima en escenarios de aprendizaje	—	—	—	6	17	24
Inserción laboral temprana	—	—	1	6	17	24
Contribución a la formación de otros médicos	—	—	—	4	13	17
Posibilidades de perfeccionamiento que brinda la institución	—	—	2	8	7	17
Posibilidades de crecimiento profesional o laboral	—	—	—	6	11	17

* Los resultados se expresan en frecuencias absolutas.

jeros, casadas o en pareja, y más de la mitad tuvo hijos durante la realización de la residencia, mientras que los no titulados no tienen pareja, hijos, ni tampoco enfermedades crónicas. Los obstáculos o barreras que pueden entorpecer o interferir en el avance curricular son variados y deben explorarse en forma individualizada. Entre los aspectos indagados no se encontró un posible factor obstaculizador evidente.

De acuerdo a la información obtenida, la mayoría de los residentes tuvo participación activa y regular en actividades académicas curriculares y extracurriculares. Por otro lado, durante el período se generó un número importante de publicaciones en revistas arbitradas nacionales e internacionales y actualmente hay varios proyectos en elaboración.

La generación de conocimiento relevante para la institución es uno de los objetivos estratégicos de este CEDA. Para ello, se ha jerarquizado la participación de los residentes en proyectos de investigación y en la comunicación de sus trabajos obligatorios de posgrado.

La formación de médicos residentes facilita la temprana y fuerte vinculación laboral con la institución donde desempeñan el cargo y contribuye a la fidelización de los recursos humanos. En la AE se observa que la mayoría de los médicos que han culminado la residencia tiene estrecha vinculación laboral con la institución y en más de la mitad de los casos se han otorgado a dichos médicos cargos de alta dedicación horaria. Por otro lado, en la institución se promueve la inserción laboral temprana, al integrar los recursos en formación al trabajo en dife-

rentes áreas, teniendo en cuenta las destrezas y competencias adquiridas y los niveles de complejidad de cada lugar.

En los últimos años se ha observado un interés creciente por estudiar y evaluar la satisfacción laboral (SL) de los recursos humanos y más precisamente de los profesionales de la salud y se han generado algunas comunicaciones al respecto. La satisfacción de los profesionales sanitarios es un elemento clave en la definición de la calidad institucional. El conocimiento y la comprensión del nivel de satisfacción de los recursos constituye un factor fundamental en la gestión y desarrollo de cualquier centro. Esto adquiere particular interés en el caso de los médicos residentes, ya que si bien se trata de un recurso en formación, esta se desarrolla en una relación de dependencia laboral, integrada al equipo de salud. En efecto, la actividad académica-curricular implica la incorporación del médico residente a los equipos asistenciales de las diferentes áreas pediátricas (sector de internación, servicio de emergencia, primer nivel de atención, servicio de neonatología). Dichas áreas representan los escenarios de aprendizaje de los residentes e implican la interacción de éstos con sus pares, sus tutores o supervisores, con médicos de otras especialidades y con integrantes del equipo asistencial de otras disciplinas. Para lograr los objetivos de formación y el impacto que tiene esto en la calidad asistencial, es necesario generar un clima laboral adecuado con un nivel apropiado de SL⁽⁶⁻¹⁰⁾.

Se entiende por SL *“la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en su cargo tiene actitudes positivas hacia el mismo y una persona insatisfecha tiene actitudes negativas hacia él”*. Existen muchas dimensiones que se han asociado con la SL, dentro de ellas se destacan: el grado de interés, oportunidades de aprendizaje y asunción de responsabilidades que proporcionan las tareas, posibilidad de progreso, capacidad de los supervisores o jefes para demostrar interés, remuneración acorde a la tarea desempeñada. Teniendo en cuenta la importancia de la SL en el desempeño de los recursos y considerando la fuerte carga horaria asistencial de los residentes, resulta relevante explorar algunas de las dimensiones antes expuestas de SL, además de los aspectos meramente académico-curriculares^(6,7,10).

Al analizar los resultados obtenidos se observó en todas las dimensiones exploradas un alto nivel de satisfacción. Del análisis individualizado surge que en todas las dimensiones vinculadas al ambiente de trabajo (respaldo de supervisores, integración al equipo asistencial, clima en los diferentes escenarios de aprendizaje), las respuestas mostraron un nivel de satisfacción elevado.

Al analizar los aspectos organizativos, como la carga horaria y distribución de rotaciones o pasantías, si bien la mayoría son positivas, se observan algunas respuestas

de bajo nivel de satisfacción. Sin embargo, la carga horaria exigida es la dispuesta por el Programa Nacional de Residencias (44 horas semanales). A diferencia de lo que ocurre en ASSE, donde la mayoría de la formación se realiza en horarios matinales, en la AE la distribución de las actividades implica la concurrencia en diferentes turnos, con el objetivo de optimizar la formación e interacción con diferentes pediatras y subespecialistas. Es probable que esta forma de organizar las actividades interfiera con la organización de la dedicación a actividades laborales extracurriculares y el tiempo de ocio.

En relación con los aspectos formativos la mayoría de las respuestas reflejan alto nivel de satisfacción. Llama la atención que a pesar del estímulo permanente a participar de proyectos de investigación, lo que se ha traducido en un número considerable de publicaciones y comunicaciones, algunos residentes manifiestan niveles de satisfacción intermedio y bajo en este dominio. Es necesario profundizar en el significado y causas de estas respuestas.

Finalmente, se destaca que la mayoría de los médicos que han finalizado la residencia manifiestan un alto nivel de satisfacción con las posibilidades de perfeccionamiento y crecimiento profesional o laboral que les brinda la institución y refieren capacidad para contribuir a la formación de otros recursos.

La experiencia durante estos primeros diez años de formación de especialistas en Pediatría en la AE ha resultado positiva, ya que ha contribuido a desarrollar y fortalecer una política de recursos humanos. Se han incorporado en esta especialidad profesionales jóvenes, que conocen la dinámica y cultura organizacional, y que muestran satisfacción con el clima laboral generado para su formación y desempeño. Se destaca la importancia que tiene la incorporación de la mirada de los profesionales y trabajadores en las políticas de recursos humanos que se impulsan en las instituciones del SNIS.

Conclusiones

Durante el período analizado se logró conformar y consolidar un Centro Docente Asociado en la AE. Desde su inicio, cumplió con el objetivo planteado de contribuir a la formación continua de recursos humanos en Pediatría, fortaleciendo el SNIS. Esta experiencia permitió la generación de recursos humanos genuinos, con altos índices de compromiso e identidad institucional, buen desempeño curricular y elevado nivel de satisfacción académico-laboral. Resulta necesario continuar reforzando esta línea estratégica de trabajo institucional.

Referencias bibliográficas

1. Ley 19.301. Sistema Nacional de Residencias Médicas. Montevideo, 8 de enero de 2015. Disponible en: <http://www.egra>

- du.fmed.edu.uy/sites/www.egradu.fmed.edu.uy/files/pdfs/LEY%2019.301_URUGUAY.pdf [Consulta: 14 julio 2019].
2. **Pérez C.** La residencia de pediatría. *Arch Pediatr Urug* 2011; 83(1):5-6.
 3. **Cavalleri F, León I, Pérez W.** ¿Faltan pediatras en Uruguay?: estudio de la oferta y demanda de pediatras 2012-2025. *Arch Pediatr Urug* 2016; 87(4):315-22.
 4. **Equipos Mori Consultores Asociados.** Condiciones laborales de los médicos pediatras en Uruguay: informe elaborado para la Sociedad Uruguaya de Pediatría. Uruguay. Montevideo: Equipos Mori, 2012. Disponible en: <https://slideplayer.es/slide/1101619/> [Consulta: 2 julio 2019].
 5. **Pérez W.** ¿Dónde están los pediatras? *Arch Pediatr Urug* 2016; 87(4):384.
 6. **Bonadeo M, Marengi M, Bassi F, Fernández M, Lago M, Piacentini A, et al.** Evaluación del grado de satisfacción del personal médico en un hospital de pediatría. *Arch Argent Pediatr* 2005; 103(6):491-6.
 7. **Rossi G, Cagnoni A, Giser E, Luciano J, Cortés L, Lerose C, et al.** Encuesta sobre satisfacción laboral de los médicos de un hospital público. *IntraMed J* 2014; 2(1):1-14
 8. **Fernández M, Moineo A, Villanueva A, Andrade C, Rivera M, Gómez J, et al.** Satisfacción laboral de los profesionales de la atención primaria del Área 10 del Insalud de Madrid. *Rev Esp Salud Pública* 2000, 74(2):139-47.
 9. **Montoya P, Bello N, Bermúdez N, Burgos F, Fuentealba M, Padilla A.** Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una universidad estatal chilena. *Cienc Trab* 19(58):7-13. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100007. [Consulta: 2 agosto 2019].
 10. **Velarde R, Priego H, López J.** Estudio de satisfacción laboral del médico de la Consulta externa de medicina familiar del centro médico ISSET. *Hitos Ciencias Econ Adm* 2004; 10(27):55-66. Disponible en : URL: https://www.researchgate.net/profile/Heberto_Priego-Alvarez/publication/264871921_ESTUDIO_DE_SATISFACCION_LABORAL_DEL_MEDICO_DE_LA_CONSULTA_EXTERNA_DE_MEDICINA_FAMILIAR_DEL_CENTRO_MEDICO_ISSET/links/563ae4d308ae45b5d284bc58/ESTUDIO-DE-SATISFACCION-LABORAL-DEL-MEDICO-DE-LA-CONSULTA-EXTERNA-DE-MEDICINA-FAMILIAR-DEL-CENTRO-MEDICO-ISSET.pdf. [Consulta: 2 agosto 2019].

Correspondencia: Dra. Ana Casuriaga.
Correo electrónico: anitacasuriaga7@gmail.com

Todos los autores declaran haber colaborado en forma significativa.

Ana Casuriaga ORCID 0000-0002-1122-5147, Gustavo Giachetto ORCID 0000-0003-3775-4773, Yelenna Ramírez ORCID 0000-0002-6213-3525, Susana Grunbaum ORCID 0000-0003-2063-971X, Julio Martínez ORCID 0000-0002-4041-9426

Anexo 1. Encuesta de satisfacción aplicada a médicos residentes de Pediatría del período 2009 a 2019. Asociación Española, Montevideo.

<p>1.El principal motivo por el cual eligió cursar la residencia en la AE fue:</p> <p>a) Académico b) Económico c) Posibilidad de inserción laboral temprana d) Otro. En caso de elegir otro especifique:</p>
<p>2. La carga horaria de trabajo fue adecuada.</p> <p>1) Muy en desacuerdo 2) Algo en desacuerdo 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4) Parcialmente de acuerdo 5) Totalmente de acuerdo</p>
<p>3. La organización de las rotaciones y/o pasantías fue adecuada</p> <p>1) Muy en desacuerdo 2) Algo en desacuerdo 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4) Parcialmente de acuerdo 5) Totalmente de acuerdo</p>
<p>4. Me sentí apoyado/respaldado por mis supervisores frecuentemente</p> <p>1) Muy en desacuerdo 2) Algo en desacuerdo 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4) Parcialmente de acuerdo 5) Totalmente de acuerdo</p>
<p>5. Tuve libertad para expresar mi opinión y/o hacer propuestas.</p> <p>1) Muy en desacuerdo 2) Algo en desacuerdo 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4) Parcialmente de acuerdo 5) Totalmente de acuerdo</p>
<p>6. La formación/capacitación que recibí durante la realización del posgrado fue adecuada</p> <p>1) Muy en desacuerdo 2) Algo en desacuerdo 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4) Parcialmente de acuerdo 5) Totalmente de acuerdo</p>
<p>7. La frecuencia de las instancias académicas realizadas durante la realización del posgrado fue adecuada</p> <p>1) Muy en desacuerdo 2) Algo en desacuerdo 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4) Parcialmente de acuerdo 5) Totalmente de acuerdo</p>
<p>8. Me sentí parte del equipo de trabajo en las diferentes áreas:</p> <p>1) Muy en desacuerdo 2) Algo en desacuerdo 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4) Parcialmente de acuerdo 5) Totalmente de acuerdo</p>
<p>9. Se propició mi participación en actividades académicas curriculares (Ateneos, Rounds clínicos)</p> <p>1) Muy en desacuerdo 2) Algo en desacuerdo 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4) Parcialmente de acuerdo 5) Totalmente de acuerdo</p>
<p>10. Se propició mi participación en actividades académicas extra –curriculares (Congresos, Jornadas, Cursos).</p> <p>1) Muy en desacuerdo 2) Algo en desacuerdo 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4) Parcialmente de acuerdo 5) Totalmente de acuerdo</p>

(sigue en la página siguiente)

(viene de la página anterior)

<p>11. Se favoreció mi participación en proyectos de investigación.</p> <p>1) Muy en desacuerdo 2) Algo en desacuerdo 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4) Parcialmente de acuerdo 5) Totalmente de acuerdo</p>
<p>12. Me sentí cómodo/a en los distintos escenarios de aprendizaje (emergencia, sector de internación, urgencia)</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2) Algo en desacuerdo 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4) Parcialmente de acuerdo 5) Totalmente de acuerdo</p>
<p>13. Se favoreció mi inserción laboral temprana en la institución</p> <p>1) Muy en desacuerdo. 2) Algo en desacuerdo. 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4) Parcialmente de acuerdo. 5) Totalmente de acuerdo</p>
<p>Para las/los que ya culminaron la residencia:</p>
<p>14. Me siento capaz de contribuir a la formación de otros médicos</p> <p>1) Muy en desacuerdo 2) Algo en desacuerdo 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4) Parcialmente de acuerdo 5) Totalmente de acuerdo</p>
<p>15. Estoy conforme con las posibilidades de perfeccionamiento que me brinda la institución.</p> <p>1) Muy en desacuerdo 2) Algo en desacuerdo 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4) Parcialmente de acuerdo 5) Totalmente de acuerdo</p>
<p>16. Estoy conforme con las posibilidades de crecimiento profesional o laboral que me brinda la institución</p> <p>1) Muy en desacuerdo 2) Algo en desacuerdo 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4) Parcialmente de acuerdo 5) Totalmente de acuerdo</p>

*AE: Asociación Española.