

Motivación y satisfacción laboral de los residentes de Cirugía General

Motivation and job satisfaction of General Surgery residents

Lidiet Acosta-Bolaños^{1*}  <https://orcid.org/0000-0003-3474-9864>

Odalys Bolaños-Ruiz²  <https://orcid.org/0000-0001-8115-7357>

Santiago Almeida-Campos²  <https://orcid.org/0000-0002-4351-8817>

¹ Hospital Universitario Clínico Quirúrgico Comandante Faustino Pérez Hernández. Matanzas, Cuba.

² Universidad de Ciencias Médicas de Matanzas. Matanzas, Cuba.

*Autora para la correspondencia: acostalidiet@gmail.com

RESUMEN

Introducción: La motivación y satisfacción laboral constituyen factores que garantizan el necesario compromiso social del profesional de la salud. La investigación tuvo como objetivo caracterizar los factores que influyen en el grado de motivación y satisfacción laboral de los residentes de Cirugía General.

Materiales y métodos: Se realizó un estudio descriptivo, observacional y exploratorio en el Servicio de Cirugía General del Hospital Universitario Clínico Quirúrgico Comandante Faustino Pérez Hernández, de Matanzas, en el año 2023. Se utilizaron métodos teóricos, empíricos (revisión de documentos, test de motivación y satisfacción laboral y la matriz DAFO) y estadístico-matemáticos. Las variables estudiadas fueron motivación y satisfacción laboral.

Resultados: En la revisión documental se pudo conocer que no existen acciones que contribuyan a elevar el grado de motivación y satisfacción laboral. El grado de satisfacción laboral general de los residentes se encontró en un nivel medio, y la motivación general fue alta. En la entrevista a profundidad los profesores se mostraron insatisfechos y señalaron falta de disciplina y compromiso con el proceso



de enseñanza-aprendizaje de los residentes. A partir de la matriz DAFO se establecieron las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades relacionadas con las variables estudiadas.

Conclusiones: Los insuficientes recursos materiales y financieros, las inadecuadas condiciones de trabajo, las insuficiencias en la gestión del servicio y las deficiencias en el proceso docente-educativo y del trabajo en equipo, fueron las causas identificadas de insatisfacción y desmotivación laboral en los residentes de Cirugía General.

Palabras clave: aprendizaje; cirugía general; motivación; satisfacción en el trabajo.

ABSTRACT

Introduction: Motivation and job satisfaction are factors that guarantee the necessary social commitment of the health professional.

Objective: To characterize the factors influencing the degree of motivation and job satisfaction of General Surgery residents.

Materials and methods: A descriptive, observational and exploratory study was carried out in the General Surgery Service of the Surgical Clinical University Hospital Comandante Faustino Pérez Hernández, of Matanzas, in 2023. Theoretical and empirical methods were used (document review, motivation and job satisfaction test and SWOT matrix) and statistical-mathematical tests. The variables studied were motivation and job satisfaction.

Results: In the documentary review it was found that there are no actions that contribute to raising the degree of motivation and job satisfaction. The degree of general job satisfaction of the residents was found at a medium level and general motivation was high. In the in-depth interview, the professors were dissatisfied and indicated a lack of discipline and commitment to the teaching-learning process of the residents. From the SWOT matrix, the weaknesses, threats, strengths, and opportunities related to the variables studied were established.

Conclusions: Insufficient material and financial resources, inadequate working conditions, deficiencies in the management of the service and deficiencies in the teaching-educational process and teamwork were the identified causes of dissatisfaction and work demotivation in the residents of General Surgery.

Key words: learning; General Surgery; motivation; job satisfaction.

Recibido: 15/01/2024.

Aceptado: 15/02/2024.



INTRODUCCIÓN

Hoy día el constructo motivación ha sido objeto de múltiples investigaciones; se considera complejo, pues constituye un desafío para la psicología y otras ciencias afines. Para el comportamiento organizacional sigue siendo un tema en desarrollo y los estudios realizados logran aproximaciones al mismo, pero aún quedan campos por investigar.

Los estudios motivacionales resultan complejos, porque la motivación es una condición individual. La mayoría de los estudiosos lo consideran como la palanca que mueve la conducta humana, un estado interno que estimula, dirige y mantiene un comportamiento.⁽¹⁾

Existen dos tipos de motivación: extrínseca e intrínseca. La primera está dada por estímulos del entorno de la persona: dinero, elogios y reconocimiento social, entre otros. La segunda, se basa en la satisfacción de necesidades psicológicas, ayuda al individuo a aprender del entorno, aceptar, superar y adaptarse a los retos que impone el mismo.⁽²⁾ Esta es la motivación que cuando ya no existe nada que impulse la conducta humana, se genera de manera natural en el interior de las personas, especialmente cuando recuerdan la razón por la que se realiza algo.⁽³⁾

La motivación laboral es un elemento clave en la actualidad, si se tiene en cuenta que ocupa un lugar privilegiado dentro de las competencias laborales. El despliegue de las mismas en dimensiones sitúa a las competencias emocionales como la clave del éxito en el mundo laboral.

Una de las teorías en la que se sustenta la motivación se basa en los estudios de David McClellan y John W. Atkinson, quienes plantean que toda persona siempre tiene algún nivel de motivación o necesidad básica. Los cambios en las percepciones del clima laboral provocan también cambios en la motivación. Los individuos motivados por el logro establecen metas altas pero realistas; los motivados por la necesidad de afiliación, están más satisfechos con las buenas relaciones con los colegas, y los motivados por el poder, quieren ocupar posiciones de poder e influencia.⁽⁴⁾

La satisfacción laboral se define como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo. Dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. Estas actitudes son determinadas tanto por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que debería ser.⁽⁵⁾

De conjunto con los valores, la motivación y satisfacción constituyen factores de primer orden que garantizan el necesario compromiso social del profesional de la salud, sin el cual no es posible obtener resultados loables y la sostenibilidad del sistema de atención.⁽⁶⁾

La universidad médica garantiza la educación permanente del capital humano y contribuye a la adquisición, ampliación y perfeccionamiento continuo de conocimientos, habilidades básicas y especializadas requeridas para un mejor desempeño de las responsabilidades y funciones laborales, así como para el desarrollo integral del graduado.

El papel de la motivación debe ser tratado y valorado como un proceso esencial en la enseñanza-aprendizaje, puesto que un estudiante motivado logra sus objetivos,



incrementa su conocimiento y se apropia de habilidades lingüísticas, investigativas y personales.⁽⁷⁾

La cirugía general es una disciplina dentro de la medicina que se ocupa de la reparación, sustitución, extracción de los órganos y tejidos del ser humano con el uso de instrumental diseñado para ello, con el objetivo de proporcionar diagnóstico, curación o paliación de enfermedades.⁽⁸⁾

La necesidad de convertir a un médico en un especialista en Cirugía General proviene desde los tiempos del cirujano Ambrosio Paré. Fue William Stewart Halsted quien creó el primer programa oficial de formación de residentes en el Hospital Johns Hopkins. Desde entonces, el modelo de formación ha evolucionado a favor de proporcionar mejores condiciones de trabajo que propicien el aprendizaje de la práctica quirúrgica.⁽⁹⁾

Los estudiantes de posgrado de las especialidades médico-quirúrgicas desarrollan su residencia en hospitales universitarios, donde asumen un papel laboral bajo la perspectiva de "aprender haciendo" en el sitio de práctica (educación en el trabajo) y llevan a cabo actividades asistenciales propias de un trabajador, pero asociadas con el cumplimiento de las actividades de enseñanza-aprendizaje.⁽¹⁰⁾

La residencia médica en Cirugía General en el Hospital Universitario Clínico Quirúrgico Comandante Faustino Pérez Hernández, se desarrolla desde los inicios de la institución —principal escenario docente de la especialidad en la provincia de Matanzas. Los investigadores identificaron un conjunto de insuficiencias expresadas en:

- Se cumple el plan de plazas de la especialidad. La misma resulta atractiva para los graduados; sin embargo, se presentan dificultades con la permanencia de los residentes.
- Existencia de dificultades materiales que impiden un adecuado desarrollo de las habilidades quirúrgicas, lo cual impacta de forma negativa en la motivación del residente por la especialidad.
- Insuficientes conocimientos de los profesores para contribuir a la permanencia del residente en la especialidad.
- Deterioro de la cultura organizacional del servicio, lo cual afecta la ética, la formación y el desarrollo de las competencias laborales.
- Existe a nivel de la universidad un programa de formación vocacional de los estudiantes hacia las especialidades médicas, pero ese programa no incluye acciones que contribuyan a garantizar la motivación del residente y su permanencia en la especialidad.
- Cultura organizacional enrarecida, que impacta de negativamente en la motivación y en la satisfacción laboral de los residentes.

A partir de la situación problemática descrita, los autores proponen caracterizar los factores que influyen en el grado de motivación y satisfacción laboral de los residentes de la especialidad de Cirugía General.



MATERIALES Y MÉTODOS

Se realizó un estudio descriptivo, observacional y exploratorio en el Servicio de Cirugía General del Hospital Universitario Clínico Quirúrgico Comandante Faustino Pérez Hernández en 2023. Se utilizaron métodos teóricos como análisis, síntesis, concreción, generalización y modelación, además se utilizaron métodos empíricos (revisión de documentos, test de motivación y satisfacción laboral y la matriz DAFO) y estadístico-matemáticos.

Autores del ámbito nacional aplican la parametrización como procedimiento de la tecnología educativa de la educación superior, la cual muestra resultados satisfactorios y lógica en la aplicación de las etapas de la investigación aplicada en disímiles contextos de salud, para la valoración, evaluación o caracterización relacionadas con el objeto de estudio y campo de acción, al derivarlos en variables, dimensiones e indicadores.^(11,12)

Se definieron como variables: satisfacción laboral y motivación laboral. A partir de la sistematización de la bibliografía consultada sobre motivación y satisfacción laboral, se definieron como dimensiones: cognitiva, educativa y procedimental-metodológica.

Dentro de la dimensión cognitiva, se declararon como indicadores el nivel de conocimientos de residentes y profesores sobre la motivación laboral, grado de motivación de los residentes por la especialidad, índice de permanencia en la especialidad, nivel de conocimientos de residentes y profesores sobre la motivación, índice de satisfacción laboral de los residentes.

En la dimensión educativa, los indicadores declarados son: papel de los profesores como guía conductor para contribuir a la motivación y satisfacción laboral, existencia de mecanismos para conocer los factores que impactan de forma negativa en la motivación, existencia de objetivos de trabajo, planes, acciones encaminadas a lograr mayor grado de motivación de los residentes, papel de los profesores como guía conductor para contribuir a la satisfacción laboral de los residentes, existencia de mecanismos para conocer los factores que impactan de forma negativa en la satisfacción laboral, existencia de objetivos de trabajo, planes, acciones encaminadas a lograr mayor índice de satisfacción laboral de los residentes.

En la procedimental-metodológica, los indicadores son: nivel de preparación de los profesores para elevar el grado de motivación de los residentes, existencia de investigaciones pedagógicas que tributen al tema motivación, nivel de preparación de los profesores para elevar el índice de satisfacción de los residentes, existencia de estudios científicos que tributen al conocimiento de la satisfacción laboral y su impacto en el residente u ofrezcan soluciones a las problemáticas que lo afectan.

Recolección de la información: la información se registró en una base de datos de Microsoft Excel. Se analizaron la distribución de frecuencia absoluta y en por ciento.

Métodos empíricos



Revisión documental: Es un método que permite obtener información actualizada sobre el Servicio de Cirugía General. Se revisaron los principales documentos de la organización, que incluyen:

- Base de datos de residentes y profesores.
- Planeación estratégica del Servicio.
- Actas de reuniones del Servicio.
- Base de datos que recoge las bajas de la residencia.
- Planes de trabajo mensuales e individuales del capital humano.
- Registro de investigaciones.
- Plan de superación del Servicio y planes de desarrollo individual de los profesores y residentes.
- Evaluaciones de los profesores.

Escala de motivación laboral y cuestionario de satisfacción laboral: ambos se aplican con el objetivo de conocer el grado de motivación y satisfacción laboral que presentan los residentes de Cirugía General. Permitirán, de forma individual, identificar los elementos que afectan a ambas variables.

Cuestionario de satisfacción laboral Font Roja

El cuestionario de satisfacción laboral Font Roja consta de 24 ítems, y mide el grado de satisfacción ante diversas situaciones en relación con el ámbito laboral. Se encuentra validado en el medio hospitalario.⁽¹³⁾ Los participantes responden según el grado de acuerdo ante diversas situaciones en relación con su ámbito laboral. Las posibles categorías de respuesta de cada uno de los ítems son: muy en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4), y muy de acuerdo (5).

Los ítems se encuentran agrupados en nueve factores que permiten explorar diferentes dimensiones, que intervienen en la satisfacción laboral: satisfacción por el trabajo, tensión relacionada con el trabajo, competencia profesional, presión en el trabajo, promoción profesional, relación interpersonal con los jefes, relación interpersonal con los compañeros, características extrínsecas del estatus (grado en que el individuo cree que su trabajo le reporta una remuneración justa, así como un nivel de independencia en la organización y en el desempeño de su puesto de trabajo) y monotonía laboral.

La puntuación obtenida equivale a la suma simple de los ítems que lo componen, dividida por el número de estos. La satisfacción laboral global o total se obtuvo a partir de la suma de puntuaciones de los 24 ítems, por lo que su valor oscila entre 24 y 120 puntos. Para establecer el nivel de satisfacción, se toma como nivel alto entre 84 y 120 puntos, nivel medio entre 60 y 84, y bajo por debajo de 60.

Escala de motivación de R. Steers y D. Braunstein

Esta escala fue validada por sus mismos autores en 1976. Años más tarde, Sáenz⁽¹⁴⁾ realizó una prueba piloto con el objetivo de confiabilizarla, encontrando un alpha de Cronbach de 0,866.



Este instrumento está fundado en las propuestas teóricas de McClelland (1989), quien explora las tres necesidades del individuo: poder, logro y afiliación. Está compuesto de 15 ítems, cada uno de los cuales abarca una afirmación para ser calificada por el interrogado en una escala cualitativa de Likert, que va de 1 a 5, donde se le da mayor puntuación cuando está más de acuerdo con la afirmación propuesta. Las calificaciones conseguidas, de acuerdo con las reglas determinadas en la aplicación del instrumento, posibilitan la clasificación del grado de motivación como alto, medio o bajo, y según ello es factible reconocer si la necesidad preponderante es de logro (ítems 1, 4, 7, 10 y 13), poder (ítems 2, 5, 8, 11 y 14) o afiliación (ítems 3, 6, 9, 12 y 15).

El nivel de motivación se establece al adicionar los valores conseguidos en cada una de las 15 interrogaciones, lo cual posibilita clasificar el grado de motivación en: alta (de 50 a 75), media (de 25 a 49) y baja (menor de 25). Los niveles de cada necesidad se establecen sumando los puntajes obtenidos en los cinco ítems correspondientes a cada una: alta (10 a 15), media (5 a 9) y baja (menor de 5).

Para reconocer el tipo de necesidad preponderante en tema de motivación, las preguntas son reunidas en tres columnas, donde se pone el número de puntos conseguido en cada una de las respuestas; a continuación, se realiza la suma del total conseguido en cada una de ellas.⁽¹⁵⁾

Entrevista a profundidad: se realizó a los profesores del Servicio con el objetivo de conocer nivel de conocimientos que poseen sobre la motivación y la satisfacción laboral, papel de los profesores como guía conductor para contribuir a la motivación de los estudiantes, existencia de mecanismos para conocer los factores que impactan de forma negativa en la motivación, existencia de objetivos de trabajo, planes, acciones encaminadas a lograr mayor grado de motivación de los residentes, existencia de investigaciones pedagógicas que tributen al tema motivación y satisfacción laboral, nivel de preparación de los profesores para elevar el índice de satisfacción de los residentes y ofrezcan soluciones a las problemáticas que lo afectan.

Matriz DAFO

Es una metodología de estudio de la situación de una organización o empresa en su contexto a efectos de determinar sus debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades. La situación interna se compone de dos factores controlables: fortalezas y debilidades, mientras que la situación externa se compone de dos no controlables: oportunidades y amenazas. Las fortalezas y las oportunidades son componentes que favorecen el logro de los objetivos, mientras que las debilidades y las amenazas obstaculizan el logro de los objetivos.

Es un instrumento de planificación estratégica, una técnica para intercambio de ideas, que sirve para identificar, evaluar y ayudar a presentar un panorama de la situación. Se utiliza para evaluar alternativas, comparar ventajas e inconvenientes, visualizar posibles problemas y enrumbar soluciones.⁽¹⁶⁾

Aspectos éticos

Se contó con los recursos necesarios para realizar la investigación, por lo que se consideró factible. Se solicitó la aprobación del Comité de Ética de la Investigación del hospital. A los participantes se les solicitó por escrito su consentimiento, y se les informó sobre los objetivos de la investigación y la utilización de los resultados obtenidos.



RESULTADOS

Revisión documental

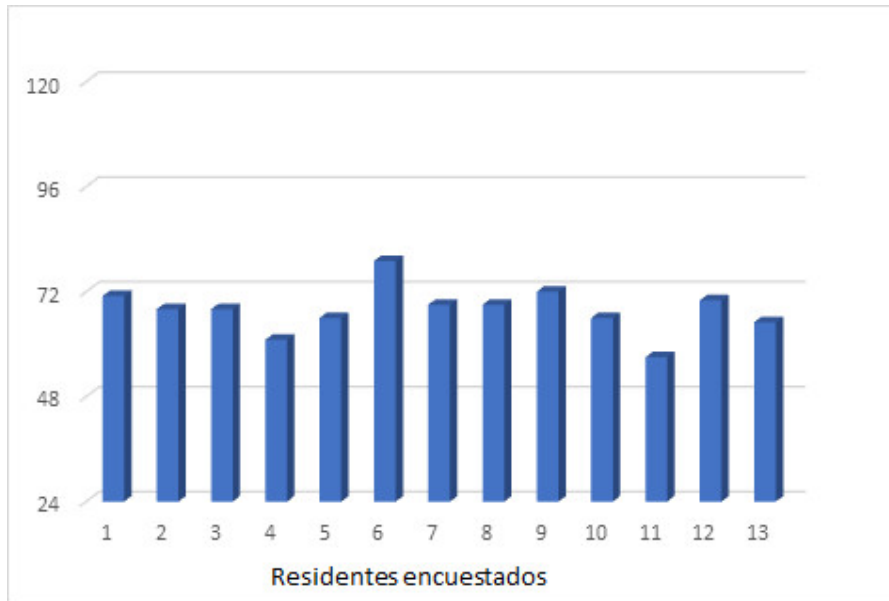
De la revisión documental realizada, se pudo llegar a las siguientes consideraciones:

- Se pudo comprobar que en la planificación mensual del Servicio no se encuentran indicadores y acciones dirigidas al mejoramiento de la motivación y satisfacción laboral de los residentes.
- La revisión de la base de datos de las bajas refleja que en el período en que se desarrolla la investigación se han producido siete. Al revisar las causas, el 100 % de las solicitudes reflejan la situación económica que presentan y la escasez de combustible para garantizar la llegada a tiempo al hospital, lo que impide que puedan cumplir las exigencias de la especialidad.
- Se revisó el 50 % de los planes individuales de los profesores. En ninguno de ellos se reflejan acciones dirigidas a mejorar la motivación y satisfacción laboral de los residentes.
- Se comprueba que no se ha desarrollado en el Servicio investigaciones relacionadas con la motivación y satisfacción laboral de forma específica. Existe una tesis doctoral en proceso de defensa sobre formación y desarrollo de competencias profesionales, que aborda las competencias emocionales y, dentro de ellas, la motivación de los profesores.
- En el plan de superación organizacional y en los planes de desarrollo individuales no se planifican acciones de capacitación sobre el tema, solo entrenamiento en competencias emocionales, donde se aborda el tema de la motivación, no así el de la satisfacción laboral.
- En la revisión realizada a las evaluaciones profesoraes, no se refleja en ningún acápite. Incluye las recomendaciones y valoraciones relacionadas con ambas variables.

Resultados de la escala de motivación laboral y del cuestionario de satisfacción laboral

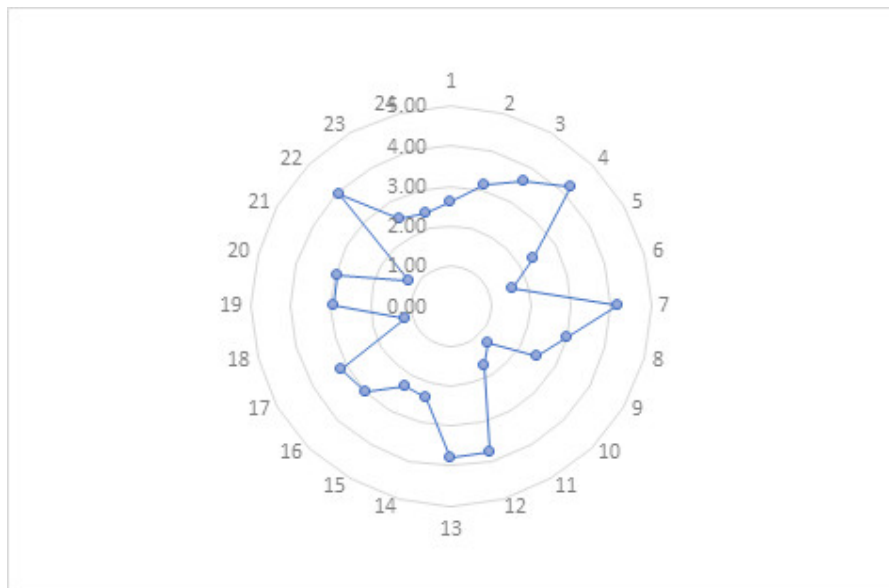
Se observa en el gráfico 1 que el grado de satisfacción laboral general se encuentra en un nivel medio (entre 60 y 84) en el grupo de los residentes de Cirugía General.





Gráf. 1. Nivel de satisfacción laboral.

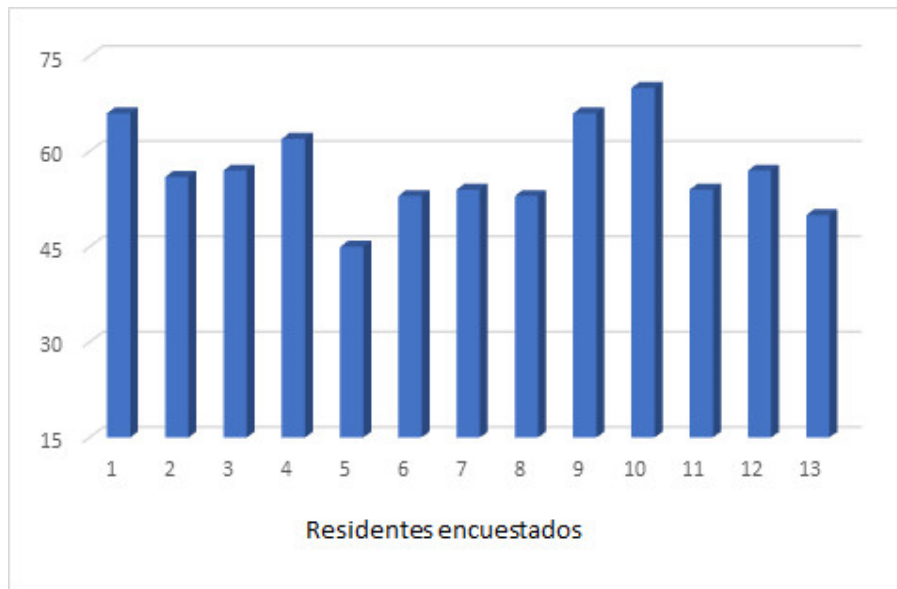
El gráfico 2 muestra el promedio del nivel de acuerdo alcanzado en los ítems. Los que mostraron menor grado de acuerdo fueron: número 6, relacionado con la responsabilidad en el trabajo que percibe el individuo (1.6); el número 10, con valor de 1.3, relacionado con el grado de satisfacción que le produce el trabajo que realiza el residente; el número 18 (1.2), que explora los recursos para realizar la tarea; el número 21 (1.2), que evalúa el grado de acuerdo con respecto a la remuneración percibida que es una de las características extrínsecas del trabajo.



Gráf. 2. Distribución de los ítems del cuestionario de satisfacción laboral según el nivel de acuerdo.

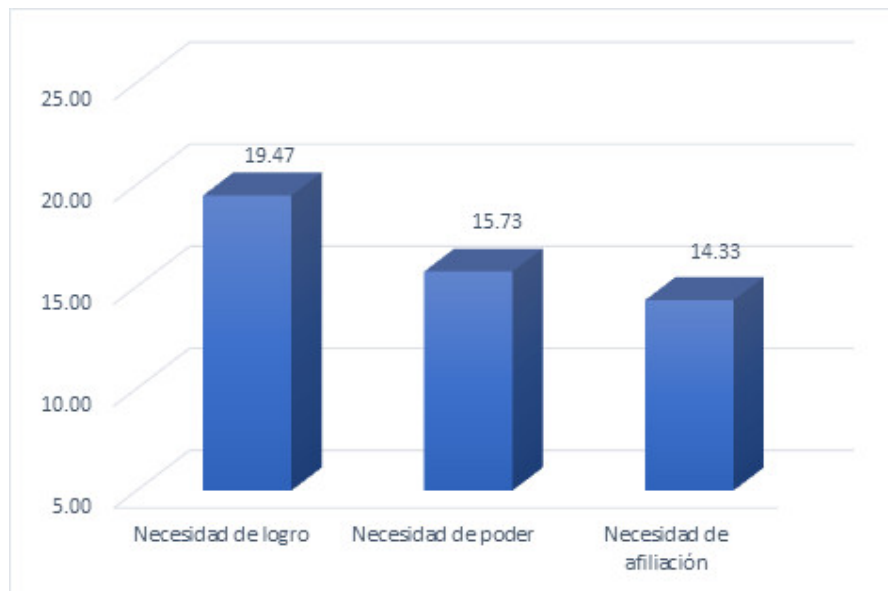


La escala de motivación laboral también fue aplicada al total de residentes. La motivación general fue alta (50 a 75), como se observa en el gráfico 3.



Gráf. 3. Nivel de motivación laboral según los residentes encuestados.

En el gráfico 4 se aprecia que las necesidades que se encuentran con dificultad son las de poder y afiliación, que están en el nivel medio (15,7 y 14,3 respectivamente).



Gráf. 4. Distribución de las necesidades según la puntuación alcanzada en los ítems.



Resultados de la entrevista a profundidad

Se realizó a los profesores del Servicio, con el objetivo de conocer el nivel de conocimientos que poseen sobre motivación y satisfacción laboral, el papel de los profesores como guía conductor para contribuir a la motivación de los estudiantes, existencia de mecanismos para conocer los factores que impactan de forma negativa en la motivación, existencia de objetivos de trabajo, planes, acciones encaminadas a lograr mayor grado de motivación de los residentes, existencia de investigaciones pedagógicas que tributen al tema motivación y satisfacción laboral, nivel de preparación de los profesores para elevar el índice de satisfacción de los residentes y ofrezcan soluciones a las problemáticas que lo afectan.

En la entrevista participaron los 28 profesores con los que cuenta el Servicio y que participan en el proceso docente-educativo con los residentes. Los resultados son los siguientes:

- El 100 % de los profesores refieren que tienen pocos conocimientos relacionados con la motivación y la satisfacción laboral; que no han recibido por ninguna vía de superación elementos sobre el tema. Solo dos de los entrevistados manifestaron conocer algo a través de la autopreparación.
- El 100 % considera que los profesores hacen lo posible por mantener a los residentes motivados y satisfechos laboralmente; sin embargo, hay elementos que constituyen barreras para alcanzar tales propósitos, que se relacionan a continuación:
- En la actualidad, dadas las demandas del sistema de salud por déficit de especialistas, no se realiza proceso de selección, lo que trae consigo que matriculan la especialidad sin una vocación verdadera.
- No se realiza orientación vocacional hacia la especialidad.
- No se cuenta con los recursos necesarios para el desarrollo de las habilidades exigidas en el diseño curricular.
- Insuficiente exigencia de los profesores en particular con la evaluación, que no es desarrollada de manera objetiva, en ocasiones resulta superficial. No hay correspondencia entre los resultados evaluativos con los conocimientos y habilidades adquiridos.
- Consideran que los factores sociales y económicos influyen en ambas variables.
- Escasa estimulación que, unida a una cultura organizacional deteriorada, hace que la motivación extrínseca esté afectada.
- El 100 % de los profesores consideran que se encuentran motivados pero no satisfechos. Entre las dificultades que afectan su satisfacción señalan: problemas de disciplina, responsabilidad, insuficiente compromiso de los residentes con el proceso enseñanza-aprendizaje.
- El 100 % de los profesores concuerdan que el Servicio cuenta con los mecanismos para conocer los factores que impactan de forma negativa en ambas variables; sin embargo, reconocen que esos mecanismos pueden perfeccionarse.
- El 100 % coincide en que no existen objetivos de trabajo, ni planes en el Servicio encaminados a lograr mayor grado de motivación de los residentes, ni existen investigaciones pedagógicas desarrolladas por los profesores que tributen a los temas de motivación y satisfacción laboral.



Resultados de la aplicación de la matriz DAFO

Esta técnica se aplicó a todos los profesores de Cirugía General (28). Su empleo permitió conocer cuáles son los elementos que mayor desmotivación e insatisfacción han generado en los residentes. Después de someter las ideas a su evaluación y ponderación, se llegaron a las siguientes conclusiones.

Debilidades:

- Desconocimiento de ambas variables.
- Bajas de los residentes (siete).
- Insuficiente desarrollo de habilidades quirúrgicas.
- Insuficiente exigencia en el proceso evaluativo.
- Insuficientes acciones para contribuir a la formación vocacional.
- No existencia de investigaciones, ni acciones de superación relacionadas con la motivación y la satisfacción laboral.

Amenazas:

- Déficit de recursos materiales y financieros.
- Insuficiente capital humano en el servicio.
- Problemas económicos y financieros.

Fortalezas:

- Alta preparación de los profesores.
- Dominio del diseño curricular de la especialidad.
- Compromiso y dedicación de la planta profesoral con la docencia, investigación, extensionismo y asistencia.
- Calidad de las actividades de educación en el trabajo.

Oportunidades:

- Fuerte alianza estratégica universidad-Servicio de Cirugía.
- Existencia de profesores auxiliares y titulares.
- Contar con un doctor en ciencia, cuatro en proceso doctoral y un máster en formación.



DISCUSIÓN

A partir del análisis documental realizado, los autores concluyen que el Servicio no se ha proyectado desde la Dirección a gestionar el mejoramiento de la motivación y satisfacción laboral de los residentes, ya que en su documentación primaria no se encuentran evidencias de ello.

En cuatro actas de reuniones del Servicio, los docentes han manifestado preocupación con el tema, pero ello no ha conllevado a acuerdos que contribuyan a la solución del problema que se analiza. Esto se refleja en los resultados de los test realizados. En el análisis del cuestionario de satisfacción laboral, se puede observar que existe una insatisfacción con el carácter intrínseco del trabajo, una de las variables determinantes de la satisfacción y que a criterio de los autores es una de las más importantes, pues es la que mide el interés, la autonomía y la tarea que realiza el individuo en su trabajo. Es insuficiente el aprendizaje de la cirugía general si esta variable está afectada. Además, la falta de recursos materiales no solo impacta negativamente en la actividad asistencial, sino en la formación, pues la especialidad tiene un componente práctico que es la adquisición de habilidades quirúrgicas, que requiere de recursos para el correcto desarrollo.

Otros autores como Sinisterra Panchano et al.⁽¹⁷⁾ investigaron el nivel de satisfacción en el personal auxiliar de enfermería en dos servicios del Hospital Universitario San José de Popayán. Aplicaron el Cuestionario Font-Roja para medir el nivel de satisfacción laboral por cada uno de los nueve factores, considerando diferencias por el área donde se desempeñan los auxiliares de enfermería. Se evidenció diferencias significativas ($p < 0,001$) en el nivel de satisfacción respecto a los factores satisfacción en el trabajo, relaciones con jefes y monotonía.

Fontecha et al., en el estudio sobre el personal de enfermería que laboran en unidades de hemodiálisis en Valparaíso, concluyeron que la satisfacción por el trabajo, la competencia profesional y la relación interpersonal con los compañeros, presentaron mayores niveles de satisfacción, mientras que la presión por el trabajo y la monotonía laboral, presentaron los niveles más bajos, resultado que no coincide con este estudio.⁽¹⁸⁾

Como resultado de la aplicación de la escala de motivación, la necesidad de afiliación fue la más afectada en el estudio, debido a que a los residentes no les gusta pertenecer a grupos ni organizaciones, prefieren trabajar solos y no comparten otros temas de conversación con las personas con las cuales trabajan. Teniendo en cuenta lo planteado por McClellan, estos individuos están muy poco satisfechos con las buenas relaciones con los colegas, ni les motiva las relaciones sociales con el grupo. Este resultado se percibe en el mal funcionamiento de los grupos básicos de trabajo, donde el seguimiento de los pacientes en sala es deficiente por la inadecuada comunicación entre sus miembros, no existe un verdadero trabajo en equipo, no se potencia el intercambio de conocimientos, lo cual impacta de forma negativa en la formación del residente y en el cumplimiento del objetivo de la organización de brindar una atención médica de calidad.

En contraste con los resultados de los test aplicados a los residentes, los profesores consideraron que entre los problemas que afectan su satisfacción como docentes, se encuentran: problemas de disciplina, responsabilidad, insuficiente compromiso de los residentes con el proceso enseñanza-aprendizaje, por lo que fue necesario profundizar desde la ciencia sobre el tema. Con la aplicación de la matriz DAFO, se lograron señalar las debilidades del servicio sobre las cuales es necesario trabajar,



reforzar las fortalezas, disminuir las amenazas, para así alcanzar mejores oportunidades.

En el estudio realizado por Alarcón et al.⁽¹⁹⁾ en obstetras en un hospital de Chile, los resultados obtenidos en la medición del nivel de motivación muestran que, de un total de 35 profesionales encuestados, solo el 23 % presentan un nivel de motivación alta. En la medición del grado de satisfacción general, el 23 % posee un alto grado de satisfacción, siendo el factor condiciones físicas y/o materiales el que presenta el menor nivel de alta satisfacción (9 %); este último resultado coincide con el estudio.

Guzmán et al.⁽²⁰⁾ determinaron la asociación entre factores motivacionales y desempeño laboral en los tecnólogos médicos en el área de radiología. Encontraron que los sujetos del estudio consideraban más importantes los factores de crecimiento profesional, las relaciones con los compañeros y el logro como determinantes en su desempeño laboral.

En una investigación⁽²¹⁾ desarrollada a fines de 2020, en Lima, cuyo objetivo fue medir la relación existente entre las variables motivación, satisfacción laboral y el desempeño de los empleados, durante la pandemia de COVID-19, concluyó que el desempeño de los empleados está influenciado positivamente por la satisfacción y la motivación laboral, lo cual concuerda con lo planteado por la autora.

Caballero,⁽²²⁾ en su estudio acerca de salud mental positiva y motivación laboral en los colaboradores de una clínica de Lima, determinó que existe una motivación laboral alta tanto a nivel global como en sus dimensiones necesidad de poder y necesidad de afiliación; mientras que la motivación en la necesidad de logro presentó un nivel medio.

CONCLUSIONES

Los insuficientes recursos materiales y financieros, las inadecuadas condiciones de trabajo, las insuficiencias en la gestión del Servicio y deficiencias en el proceso docente-educativo fueron las causas identificadas de insatisfacción laboral en los residentes de Cirugía General. La motivación afectada por la necesidad de afiliación dificulta el trabajo en equipo, lo cual impacta de forma negativa en la formación del residente y en el cumplimiento del objetivo de la organización de brindar una atención médica de calidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. García Bacete FJ, Doménech Betoret F. Motivación, aprendizaje rendimiento escolar. REME [Internet]. 1997 [citado 10/11/2022];1(0). Disponible en: <https://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/158952>
2. Soriano MM. La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo. Proyecto Social [Internet]. 2001 [citado 10/11/2022];9:163-84. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/209932.pdf>



3. Llanga Vargas EF, Murillo Pardo JJ, Panchi Moreno KP, et al. La motivación como factor en el aprendizaje. Atlante [Internet]. 2019 [citado 10/11/2023]. Disponible en: <https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/06/motivacion-aprendizaje.html>
4. Ramírez Romero V, Bañuelos Arcos JA, Rengel Moreno LM, et al. Determinación de estrategias de capacitación con base a las necesidades de motivación de McClelland. INCAING [Internet]. 2023 [citado 11/11/2023];6(36):35-43. Disponible en: <http://ojs.incaing.com.mx/index.php/ediciones/article/view/219>
5. Pizarro Ruz J, Fredes Collarte D, Inostroza Peña C, et al. Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. Rev Venez Gerenc [Internet]. 2019 [citado 11/11/2023];24(87):843-59. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29060499013>
6. Alarcón Henríquez N, Ganga-Contreras F, Pedraja Rejas L, et al. Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile. Medwave. 2020;20(4):e7900. DOI: 10.5867/medwave.2020.04.7900.
7. Cobeña Napa MÁ, Moya Martínez ME. El papel de la motivación en el proceso de enseñanza – aprendizaje. Atlante [Internet]. 2019 [citado 11/11/2023]. Disponible en: <https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/08/motivacion-ensenanza-aprendizaje.html>
8. Porras-Hernández JD. Enseñanza y aprendizaje de la cirugía. Investig educ médica. 2016;5(20):261-7. DOI: 10.1016/j.riem.2016.05.008.
9. Arribalzaga EB. Educación de residentes de cirugía general en un hospital universitario. FEM [Internet]. 2020 [citado 11/11/2023];23(2):75-9. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2014-98322020000200005&lng=es.%20Epub%2004-Mayo%202020
10. Restrepo JA, Domínguez LC, García-Diéguez M. Clima de aprendizaje y enganche al trabajo del residente clínico: relación con la autodeterminación humana. Biomédica [Internet]. 2022 [citado 11/01/2023];42(1):102-11. Disponible en: <https://revistabiomedica.org/index.php/biomedica/article/view/6158>
11. Añorga-Morales JA. La educación avanzada y el mejoramiento profesional y humano. Varona [Internet]. 2014 [citado 11/11/2023];(58):19-31. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360634165003>
12. Martínez-Isaac JA, Mendoza Rodríguez H, Castellanos Torrella C, et al. Resultados de las pruebas de desempeño en la superación posgraduada para Enfermería en servicios clínico-quirúrgicos por competencias profesionales especializadas. Educ Méd Super [Internet]. 2014 [citado 11/01/2023];29(3). Disponible en: <https://ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/516>
13. Aranaz J, Mira J. Cuestionario Font Roja. Un instrumento de medida de la satisfacción en el medio hospitalario. Todo Hospital. 1988;52:63-6.
14. Sáenz Mogollón SE. Clima y motivación laboral en Instituciones educativas de Miramar – Alto Salaverry [tesis en Internet]. Lima: Universidad César Vallejo; 2014 [citado 11/01/2023]. Disponible en: https://issuu.com/saraelenaenzaenzmogollon/docs/tesis_de_clima_y_motivacion_sara_sa



15. Cárdenas Peña NO. Clima organizacional y motivación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2017 [tesis en Internet]. Lima: Universidad César Vallejo; 2018 [citado 11/01/2023]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/24325>

16. Montoya Ubaldo MA. Análisis FODA Academia de Liderazgo [Internet]. Hidalgo: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo; 2020 [citado 11/01/2023]. Disponible en: https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/prepa1/2020/analisis-foda.pdf

17. Sinisterra Panchano RS, Cardona Centeno AM, Gómez Hoyos YP. Satisfacción laboral en auxiliares de enfermería de dos servicios del Hospital Universitario San José de Popayán E.S.E Cauca [tesis en Internet]. Popayán: Fundación Universitaria de Popayán; 2020 [citado 11/01/2023]. Disponible en: <https://unividaufup.edu.co/repositorio/items/show/1906>

18. Fontecha IN, Flores FE, Maureira CF, et al. Satisfacción laboral de las enfermeras que trabajan en unidades de hemodiálisis en la región de Valparaíso, Chile. Rev Elec Psic Izt [Internet]. 2020 [citado 11/01/2023]; 23(4):1650-62. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=98378>

19. Adamopoulos IP. Job Satisfaction in Public Health Care Sector, Measures Scales and Theoretical Background. Eur J Env Public Hlt. 2022; 6(2): em0116. DOI: 10.21601/ejeph/12187.

20. Guzmán-Narciso GA, Sánchez-García W, Placencia-Medina MD, et al. Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología. Rev CEA. 2020; 6(12):87-103. DOI: 10.22430/24223182.1543.

21. Agüero Corzo E, Dávila Morán R. Motivación y satisfacción laboral en el desempeño del empleado en las organizaciones de la ciudad de Lima, Perú. Visión Gerencial [Internet]. 2021 [citado 10/11/2022]; (2):219-22. Disponible en: <http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/visiongerencial/article/view/17259>

22. Caballero Palomino CE. Salud mental positiva y motivación laboral en los colaboradores de una clínica de Lima, 2022 [tesis en Internet]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022 [citado 11/01/2023]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101444/Caballero_P CE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Conflicto de intereses

Los autores declaran que no existen conflictos de intereses.



Contribución de autoría

Lidiet Acosta-Bolaños: conceptualización, investigación, metodología y redacción.

Odalys Bolaños-Ruiz: conceptualización, análisis formal, investigación, metodología, validación y redacción.

Santiago Almeida-Campos: curación de datos, análisis formal, validación y redacción.

Editor responsable: Maritza Petersson-Roldán.

CÓMO CITAR ESTE ARTÍCULO

Acosta-Bolaños L, Bolaños-Ruiz O, Almeida-Campos S. Motivación y satisfacción laboral de los residentes de Cirugía General. Rev Méd Electrón [Internet]. 2024 [citado: fecha de acceso]; 46:e5541. Disponible en: <http://www.revmedicaelectronica.sld.cu/index.php/rme/article/view/5541/5797>

