

SENTIDO DE COHERENCIA Y CALIDAD DE VIDA EN MÉDICOS DURANTE SU PROCESO DE FORMACIÓN

Dra. Marina Aspas Requena¹ / Dra. Magdalena Linge Martín² / Dña. Concepción Gómez Cadenas³

¹ Hospital Obispo Polanco. Teruel

² Hospital Universitario de la Ribera. Alzira, Valencia

³ Centro de Salud de Vilel. Teruel

RESUMEN

El sentido de coherencia (SOC) es un concepto clave en la teoría salutogénica de Antonovsky y se compone de tres dimensiones: comprensibilidad, manejabilidad y significado. En el contexto de la formación médica, el SOC desempeña un papel fundamental en la capacidad de los médicos internos residentes (MIR) para afrontar el estrés, la incertidumbre y las demandas emocionales de su profesión. La calidad de vida percibida también tiene un alto impacto dentro del desarrollo de los programas formativos de los futuros especialistas.

Diversos estudios han demostrado que un SOC elevado se asocia con una mejor adaptación al entorno hospitalario, menor riesgo de agotamiento y mayor bienestar psicológico. La formación de los MIR implica largas jornadas, toma de decisiones complejas y exposición a situaciones emocionalmente intensas, lo que puede generar altos niveles de estrés y afectar a su salud mental. En este sentido, el SOC actúa como un factor protector, facilitando estrategias de afrontamiento efectivas y promoviendo la resiliencia. Por este motivo, desde el Comité de Ética Asistencial del Sector Teruel se ha decidido estudiar la situación de los residentes del sector y sus implicaciones.

El fortalecimiento del SOC puede lograrse mediante intervenciones dirigidas al desarrollo de habilidades emocionales, el apoyo institucional y la promoción de un ambiente de aprendizaje positivo. Comprender la relación entre el SOC y la adaptación de los MIR al sistema de salud es crucial para diseñar estrategias que reduzcan el desgaste profesional y mejoren su calidad de vida.

PALABRAS CLAVE

sentido de coherencia, médicos internos residentes, calidad de vida, resiliencia

ABSTRACT

The Sense of Coherence (SOC) is a key concept in Antonovsky's salutogenic theory and consists of three dimensions: comprehensibility, manageability, and meaningfulness. In the context of medical training, SOC plays a fundamental role in the ability of resident doctors (MIR) to cope with stress, uncertainty, and the emotional demands of their profession. The perceived quality of life also has a significant impact on the development of training programs for future specialists.

Various studies have shown that a high SOC is associated with better adaptation to the hospital environment, a lower risk of burnout, and greater psychological well-being. The training of MIR involves long working hours, complex decision-making, and exposure to emotionally intense situations, which can generate high levels of stress and affect their mental health. In this regard, SOC acts as a protective factor, facilitating effective coping strategies and promoting resilience. For this reason, the Ethics Committee of the Teruel Healthcare Sector has decided to study the case and its implications.

Strengthening SOC can be achieved through interventions aimed at developing emotional skills, institutional support, and promoting a positive learning environment. Understanding the relationship between SOC and MIR adaptation to the healthcare system is crucial for designing strategies that reduce professional burnout and improve their quality of life.

KEYWORDS

sense of coherence, resident doctors, Quality of life, resilience

INTRODUCCIÓN

El proceso de formación médica es un camino desafiante que exige no solo conocimientos técnicos y habilidades clínicas, sino también una fortaleza psicológica capaz de afrontar el estrés, la incertidumbre y la carga emocional del trabajo hospitalario y de atención primaria. En este contexto, el sentido de coherencia, concepto desarrollado por Aaron Antonovsky dentro de la teoría del bienestar y la resiliencia, cobra una gran relevancia.

El sentido de coherencia se compone de tres dimensiones esenciales: comprensibilidad, manejabilidad y significado. Estas permiten que los médicos internos residentes (MIR) puedan interpretar y afrontar de manera más efectiva las exigencias de su formación, favoreciendo su bienestar y rendimiento profesional. Un SOC elevado se asocia con una mejor adaptación al entorno hospitalario y de atención primaria, menor agotamiento emocional y una mayor capacidad para afrontar los desafíos propios de la medicina. Para evaluar el mismo se puede utilizar el cuestionario SOC-13.

Dentro de las actividades propuestas por el Comité de Ética Asistencial de Teruel nos proponemos explorar el impacto del sentido de coherencia en los médicos internos residentes, sus factores determinantes y cómo fortalecerlo para mejorar la salud mental y el desempeño profesional en el contexto clínico de su práctica asistencial diaria.

También proponemos valorar la calidad de vida que percibe el personal en formación, para ello el uso del cuestionario CVP-35 puede ser útil, ayudándonos a entender la percepción de los residentes. La calidad de vida en este contexto abarca no solo aspectos emocionales y psicológicos, sino también físicos y sociales, lo que permite identificar posibles áreas de mejora en los programas de formación. Dado que los MIR enfrentan altos niveles de estrés, demandas laborales intensas y una presión constante para mantener altos estándares de calidad, evaluar su bienestar proporciona información valiosa sobre su adaptación y satisfacción en el entorno laboral. Así, se pueden implementar cambios que mejoren tanto la calidad de la formación como la calidad de vida de los residentes.

MÉTODOS

Estudio descriptivo cualitativo realizado mediante muestreo intencional de los residentes que cursaban su formación durante el año 2023 en el sector Teruel, quienes cumplieron de manera anónima (n=34) el cuestionario de calidad de vida profesional CVP-35 y el cuestionario de sentido de coherencia SOC-13.

El estudio se propuso a través de un grupo de trabajo del Comité de Ética Asistencial del Sector Teruel. Se puso especial interés en que participaran vocales del mismo que fueran residentes para que la propuesta que se elaboró fuera lo más próxima a sus situaciones e intereses.

RESULTADOS

Con respecto a la carga de trabajo y presión, la mayoría de los residentes percibe una carga de trabajo elevada, lo que genera una presión constante para cumplir con sus responsabilidades. Un 62% siente una gran presión por la cantidad de trabajo, lo que sugiere un entorno donde la productividad es prioritaria. Además, un 59% de los encuestados reporta prisa y agobio, lo que puede afectar su rendimiento y bienestar.

Al abordar el estrés y el bienestar, destaca que el 71% de los residentes afirma experimentar estrés emocional en el trabajo, con un 21% reportando niveles muy altos. Este estrés puede derivarse de la exigencia de cumplir con altos estándares de cantidad y calidad en la atención médica, además de la presión emocional al tratar con pacientes. Un 59% de los encuestados percibe que su trabajo tiene consecuencias negativas para su salud, lo que resalta la necesidad de estrategias para reducir el impacto del estrés.

Es importante conocer la percepción de los residentes con respecto a la autonomía y la responsabilidad. Un 88% de los residentes siente que tiene cierto grado de autonomía en su trabajo, lo cual es positivo para la motivación y el aprendizaje. Sin embargo, solo un 3% siente que tiene total libertad de decisión, lo que sugiere que, si bien se les permite desarrollar habilidades, las decisiones más importantes siguen dependiendo en gran medida de otros.

Originales breves

Esto puede limitar su crecimiento profesional y su confianza en la toma de decisiones.

El reconocimiento es un área de mejora significativa, ya que solo un 9% de los residentes siente que su esfuerzo es muy valorado. La falta de reconocimiento puede afectar la motivación y la satisfacción laboral a largo plazo. En cuanto a las oportunidades de promoción, el 41% de los encuestados percibe que existe alguna posibilidad de crecimiento, pero solo un 6% es muy optimista al respecto, lo que sugiere que muchos no ven un futuro claro dentro de la estructura del sistema de salud.

Con respecto a la formación y capacitación, aunque el 89% de los residentes se siente capacitado para realizar su trabajo, un 86% considera que aún necesita formación adicional. Esto indica que, aunque los residentes tienen confianza en sus habilidades actuales, perciben que podrían mejorar con una capacitación más estructurada y frecuente. La inversión en formación continua podría no solo mejorar su desempeño, sino también reducir el estrés derivado de la inseguridad profesional.

Al enfocar el tema de la conciliación y el equilibrio entre vida laboral y personal, un 71% de los residentes siente que no dispone de suficiente tiempo para su vida personal, lo que afecta su bienestar general. Además, un 47% reporta dificultades para desconectarse del trabajo al finalizar la jornada, lo que puede contribuir a niveles elevados de agotamiento y reducir su calidad de vida fuera del entorno laboral. Esto sugiere la necesidad de estrategias que promuevan un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Se valoraron también los aspectos relacionados con el apoyo entre compañeros y liderazgo. El 70% de los residentes percibe un fuerte apoyo de sus compañeros, lo que favorece un buen ambiente de trabajo y colaboración. El 44% de los encuestados siente que recibe un respaldo significativo por parte de sus jefes, mientras que un 50% lo percibe como moderado. Esto indica la necesidad de fortalecer la comunicación y el acompañamiento por parte del liderazgo para mejorar la experiencia laboral de los residentes.

En los aspectos relacionados con la creatividad y variedad en el trabajo, un 61% de los

residentes desea expresarse creativamente en su trabajo, lo que podría aportar innovación y mejoras en los procesos de atención médica. Sin embargo, solo un 27% siente que tiene oportunidades reales para ser creativo. La falta de espacios para la creatividad podría afectar la satisfacción laboral y el desarrollo de nuevas ideas dentro del ámbito hospitalario. Por otro lado, un 77% de los encuestados valora la variedad en su trabajo, lo que contribuye a mantener su interés y motivación.

Con respecto a la comunicación y el ambiente laboral, solo un 41% de los residentes considera que recibe suficiente información sobre su desempeño, lo que puede generar incertidumbre sobre su evolución profesional y su impacto en el equipo de trabajo. Además, un 35% de los encuestados ha experimentado conflictos laborales, lo que indica áreas de mejora en la comunicación y la gestión de equipos. Promover una comunicación más clara y efectiva podría mejorar el ambiente laboral y reducir el estrés generado por la falta de información y la falta de reconocimiento del esfuerzo individual.

Al preguntarles acerca de su capacidad de expresión y escucha activa, el 82% de los residentes siente que tiene cierta capacidad para expresar sus pensamientos y necesidades en el trabajo, aunque solo un 35% lo hace en un nivel alto. Esto sugiere que, aunque existe un canal de comunicación, hay espacio para mejorar la apertura y receptividad en el entorno laboral. Además, solo un 9% siente que sus sugerencias son realmente escuchadas y aplicadas, lo que puede generar frustración y desmotivación.

Un factor externo valorado en el estudio fueron las interrupciones y su impacto en el desempeño de la práctica clínica diaria. Un 68% de los residentes reporta interrupciones frecuentes en su trabajo, afectando a su concentración y productividad. Las interrupciones innecesarias pueden provocar errores y aumentar la sensación de presión. Implementar estrategias para minimizar estas interrupciones, como protocolos para evitar interrupciones en consultas médicas, podría mejorar la eficiencia y reducir el estrés.

Finalmente, al valorar su opinión acerca de la satisfacción y la motivación durante su periodo formativo como residentes, a pesar de

Originales breves

los desafíos laborales, el 85% de los residentes se siente satisfecho con su trabajo, lo que indica un nivel significativo de compromiso y vocación. Además, el 82% está motivado para esforzarse, lo que demuestra que, aunque enfrentan dificultades, su deseo de desempeñar bien su labor sigue presente. Sin embargo, si no se abordan los factores de estrés y carga laboral, esta motivación podría disminuir con el tiempo.

Del mismo modo, a pesar de los desafíos, un 97% de los residentes siente que su trabajo tiene un impacto positivo en la vida de las personas, lo que refuerza su vocación y sentido de propósito. Además, un 88% se siente orgulloso de su labor, lo que demuestra que, aunque existen dificultades, la mayoría valora y encuentra significado en su profesión. Mantener y reforzar este sentimiento puede ser clave para la retención del talento y el bienestar de los residentes.

DISCUSIÓN

El análisis de las condiciones laborales y la calidad de vida de los residentes revela una situación compleja en la que coexisten aspectos positivos y áreas de mejora. Si bien los datos muestran una alta motivación y satisfacción general, también evidencian un alto nivel de carga laboral, falta de sueño y una presión significativa por mantener tanto la cantidad como la calidad del trabajo. La discusión de estos hallazgos es crucial para proponer estrategias que optimicen el bienestar y la eficiencia de los residentes.

Uno de los aspectos más relevantes es la alta carga de trabajo percibida por los residentes. La mayoría siente una presión considerable para mantener la productividad, lo que sugiere un entorno donde la eficiencia operativa se valora más que la calidad docente y el aprendizaje. Aunque un 59% también percibe una presión por mantener la calidad, la cantidad parece ser el factor dominante. Esto puede generar un conflicto entre la formación médica y las demandas asistenciales, comprometiendo el tiempo dedicado a la reflexión y el aprendizaje significativo.

En términos de bienestar psicológico, un 71% de los residentes experimenta algún nivel de estrés emocional en su trabajo, con un 21% reportando niveles altos. Este hallazgo debe tenerse en cuenta, ya que el estrés crónico pue-

de afectar negativamente tanto la salud mental como el desempeño clínico. La falta de sueño también es un factor relevante ya que solo el 35% de los residentes está satisfecho con su descanso, lo que puede derivar en fatiga, errores médicos y una menor capacidad de toma de decisiones. La implementación de estrategias para mejorar el descanso, como la optimización de los turnos de guardia y la promoción de hábitos saludables, es esencial para mitigar estos efectos negativos.

En cuanto a la percepción del apoyo institucional, los datos reflejan una realidad mixta. Mientras que el apoyo entre compañeros es elevado (70%), el respaldo de los jefes es moderado, con solo un 44% sintiendo un apoyo considerable. Esto indica que, aunque los residentes encuentran solidez en sus relaciones horizontales, existe margen de mejora en el acompañamiento de los superiores jerárquicos. La falta de reconocimiento también es un punto crítico, ya que solo un 9% siente que su esfuerzo es altamente valorado. Reforzar la retroalimentación positiva y establecer mecanismos de reconocimiento podría mejorar la satisfacción laboral y reducir la sensación de desgaste.

Por otro lado, la autonomía en el trabajo es un aspecto positivo, con un 88% de los residentes sintiendo algún grado de independencia en sus decisiones. Sin embargo, solo un 3% se percibe con una gran libertad de acción, lo que sugiere que, aunque los residentes participan activamente en sus funciones, todavía hay espacios donde se podría fomentar mayor independencia. Esto es relevante, ya que una mayor autonomía puede estar vinculada a una mayor satisfacción laboral y compromiso con la profesión.

Otro punto de interés es la calidad de la formación recibida. Si bien un 89% de los residentes se siente capacitado para realizar su trabajo, un 86% considera que necesita más formación. Esto sugiere que la optimización de la enseñanza puede aumentar las oportunidades de adquirir conocimientos nuevos. La inversión en capacitaciones continuas y programas de actualización podría mejorar esta situación y fortalecer la confianza en sus habilidades.

El equilibrio entre la vida laboral y perso-

Originales breves

nal también es un desafío significativo. Un 71% de los residentes siente que tiene poco tiempo para su vida personal, lo que impacta su bienestar general. Además, el 47% de los encuestados reporta dificultades para desconectarse del trabajo al finalizar su jornada. Estas cifras subrayan la importancia de implementar estrategias que promuevan una mejor conciliación entre el trabajo y la vida privada, como la regulación de horarios y la promoción de espacios de descanso efectivos.

Finalmente, es importante resaltar el alto sentido de propósito que los residentes tienen en su labor. Un 97% percibe que su trabajo impacta positivamente en la vida de los pacientes, y un 88% siente orgullo por su profesión. Este aspecto es fundamental para la retención del talento y el compromiso con la profesión, por lo que se debe fomentar y reforzar mediante un ambiente de trabajo positivo y de apoyo.

CONCLUSIONES

Así pues, aunque los residentes muestran un alto grado de motivación y sentido de propósito en su trabajo, enfrentan grandes desafíos en cuanto a carga laboral, estrés, falta de sueño y equilibrio entre la vida personal y profesional. La mejora de las condiciones laborales y el fortalecimiento del apoyo institucional son clave para optimizar su calidad de vida y garantizar un ejercicio profesional satisfactorio y eficiente. Es crucial que las instituciones consideren estos hallazgos para diseñar estrategias que promuevan un entorno más saludable y sostenible para los residentes.

BIBLIOGRAFÍA

1. Antonovsky, A. (1996). The salutogenic model as a theory to guide health promotion. *Health Promotion International*, 11(1),11-17.
2. Antonovsky, A. (1988). *Unraveling the Mystery of Health: How People Manage Stress and Stay Well* (3a ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
3. Lindström, B. y Eriksson, M. (2011). *Guía del autoestopista salutogénico: Camino salutogénico hacia la promoción de la salud*. Girona: Documenta Universitaria.
4. García Sánchez, S. La qualitat de vida professional com a avantatge competitiu. *REv qualitat* 1993; 11: 4-9. Tomado de: *Acta Neurol Colomb*. 2015; 31(3): 350-355
5. Lindström, B. y Eriksson, M. (2005). Salutogenesis. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 59, 440-442.
6. Vergara, JP. Abello, I. Salgado, S. Becerra, P. Percepción de la calidad de vida de los médicos residentes de neurología y neuropediatría en Colombia. *Acta Neurol Colomb*. 2015; 31(3):350-355.