



El clima laboral y su influencia sobre el aprendizaje de los médicos residentes en anestesiología

Dra. María Fernanda Rengifo-Barrero,* Dr. Eduardo Martín Rojas-Pérez,** Dr. Heriberto Cruz-García***

* Médico General, Residente de tercer año de Anestesiología. Facultad de Medicina de la Universidad del Tolima-Colombia.

** Médico Cirujano, Anestesiólogo Cardiovascular. Profesor Titular del curso de Postgrado en Anestesiología. Facultad de Medicina de la UNAM.

*** Médico Cirujano, Anestesiólogo, Medicina Crítica y Algología. Profesor adjunto del Curso de Postgrado en Anestesiología.

Hospital Regional «Lic. Adolfo López Mateos», ISSSTE.

El clima laboral depende de varios factores como:

1. Desarrollo humano.
2. Desarrollo de la inteligencia emocional.
3. Liderazgo.
4. Perfil del estudiante y del docente.
5. Organización institucional y académica.

¿Qué es el clima laboral? En 1960, Forehand y Von Gilmer en 1964, lo definen por primera vez «como el conjunto de características que describen a una organización y la distinguen de otras organizaciones; estas características son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización». Schneider 1975, la define como «percepciones o interpretaciones de significado que ayudan a la gente a encontrarle sentido al mundo y saber cómo comportarse». Para Rojas 2010, «el clima institucional se refiere al conjunto de características del ambiente de trabajo percibidas por los diversos actores y asumidas como factor principal de influencia en su comportamiento».

Cada institución tiene su propio clima laboral, y cada persona lo percibe de forma diferente porque están influidas por los aspectos culturales propios de cada una. Por lo anterior, no es posible encontrar dos organizaciones que tengan el mismo clima laboral y éste refleja la interacción entre las características personales de cada individuo y las propias de su organización. Esta interacción crea en cada persona una valoración o construcción de rechazo, de aceptación o de tolerancia que influye necesariamente en sus actitudes, comportamientos, y que con el tiempo puede traducirse en frustraciones o en

logros tanto en el ámbito personal, como social, económico y laboral. Si bien es cierto que dos instituciones no son iguales sí se pueden construir climas laborales similares.

El clima laboral, determina la convivencia, que también se aprende en familia, barrio, escuela, y para que exista un aprendizaje adecuado necesitamos un buen clima escolar o laboral. **La buena convivencia y el buen clima laboral otorgan beneficios como:**

- Buen desempeño académico.
- Mejora la motivación y autoestima de estudiantes y docentes.
- Mejora la confianza y el desarrollo personal.

Todo lo anterior con el objeto de formar personas íntegras tanto a nivel intelectual como personal. Para lograr lo anterior el clima propicio es un ambiente de confianza, cohesión y respeto mutuo, con reconocimiento y valoración de lo que somos.

Un clima laboral negativo basado en la desconfianza, la inseguridad, el temor, la falta de apoyo y malos tratos, puede generar estrés, descontento, interferir en la atención, en la memoria, en la comprensión de lo que se trata en las clases, disminuye las ganas de trabajar y afecta negativamente en el aprendizaje, rendimiento y relaciones. Estudios demuestran que malos tratos entre compañeros pueden disminuir rendimientos y resultados hasta en un 14%.

¿Cómo saber cuáles son las variables de evaluación que puedan dar una visión lo más cercana a la realidad del clima

Este artículo puede ser consultado en versión completa en <http://www.medigraphic.com/rma>

de una institución? La forma de poder saberlo es preguntar a cada integrante del grupo cuáles son las variables que lo ayudan u obstaculizan su desarrollo laboral y académico, lo que nos va a dar una tendencia y nos puede ayudar a tomar decisiones de conducta; es decir aprender a conocerse, para después aceptarse como somos.

¿QUÉ DETERMINA UN BUEN CLIMA LABORAL?

1. El buen desarrollo humano. El buen desarrollo humano comienza con:

La comunicación: que es la transmisión de ideas y sentimientos entre dos o más personas. Es un proceso dinámico del que no se pueden separar los componentes, es fundamental en todo ámbito laboral y constituye la base de toda relación a este nivel, si no contamos con una adecuada comunicación no se podrá crear un ambiente propicio para el desarrollo de las capacidades individuales.

La motivación: es un conjunto de propósitos, necesidades e intereses que mueven a la persona a actuar, un generador de energía por el cual la gente dirige sus acciones hacia una meta, el ser humano necesita motivos para moverse, actuar y conducirse y de acuerdo con Abraham Maslow, existe una jerarquía en la cual se ordenan las necesidades humanas. Tal jerarquización se ilustra en la siguiente pirámide (Figura 1).

Así debe considerarse lo siguiente:

- La necesidad es el estado de un individuo que sufre carencias de algo que él considera como indispensable.
- La aspiración es un objetivo hacia el cual tiende un individuo en aras de una superación.

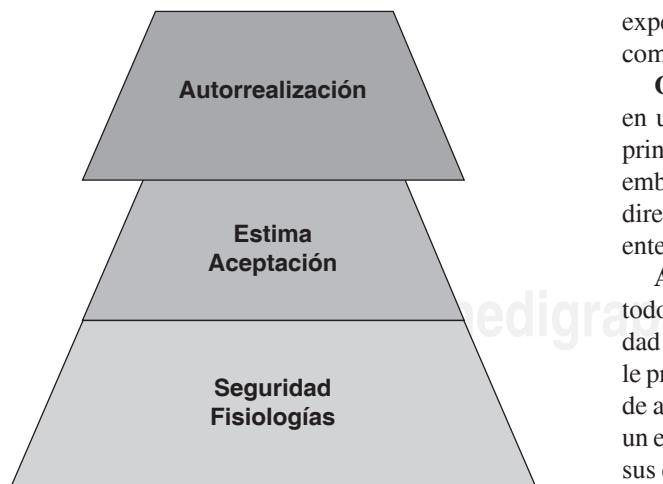


Figura 1. Pirámide de Maslow

Para que una persona se sienta motivada necesita tener sentido de pertenencia, de autoestima y de reconocimiento

Los valores: dentro de las muchas definiciones que existen sobre los valores, la que se tuvo en cuenta fue la propuesta por Stephen Robbins, según la cual los valores representan convicciones básicas (Robbins, 1999:132) de que «un modo específico de conducta o una finalidad de existencia es personal o socialmente preferible un modo de conducta opuesto o a una finalidad de existencia conversa» (Rockeach, 1973:5). Lo anterior nos ayuda a determinar que los valores propios de cada individuo constituyen un factor determinante en el comportamiento y a su vez son la base del clima organizacional. Además, hoy día se acepta que, los valores de los individuos difieren, pero tienden a reflejar los valores de la sociedad del período en el cual crecieron, lo cual es una ayuda valiosa para explicar y pronosticar el comportamiento de las personas.

Las actitudes: las actitudes son enunciados de evaluación, ya sean favorables o desfavorables, con respecto a las cosas, las otras personas o los eventos, y reflejan la manera cómo alguien se siente acerca de algo. Las actitudes tienen un componente afectivo y cognoscitivo y son un factor que influye en el comportamiento de la persona.

Papeles o roles

En cualquier organización cada individuo juega un papel o rol específico que a su vez es acorde a la posición que ocupa el mismo en la entidad, así es como asume un comportamiento consistente con el cargo del cual es responsable.

Percepción: el comportamiento de la gente está basado en su percepción de la realidad, la cual se fundamenta en factores propios del perceptor entre las cuales se puede citar la actitud, motivación, los intereses, experiencias pasadas y expectativas. Todo lo anterior afecta en gran medida la forma como el individuo asimila su entorno.

Conflictos: es la confrontación entre dos o más situaciones, en un clima laboral la diferencia de intereses constituye la principal causa de conflictos dentro de la organización. Sin embargo, es pertinente considerarlo como un factor que incide directa o indirectamente en el proceso de desarrollo, debe entenderse también como una oportunidad.

Aprendizaje: el aprendizaje, es un proceso dinámico, no todos aprendemos al mismo tiempo, ni con la misma intensidad y calidad, y cada individuo asimila la información que se le presenta de distinta manera; a esto se le denomina modelos de aprendizaje. Cada uno, adopta un modelo y desarrolla así, un estilo de aprendizaje, el cual define y desarrolla a través de sus condiciones biológicas, psicológicas, sociales, culturales y de educación que le permitan captar, codificar, analizar, estructurar y asimilar la información que se le presenta.

Los médicos residentes representan una parte importante en el trabajo de los hospitales no sólo en cuanto a la prestación de atención médica se refiere, pues auxilian a los médicos responsables, y en algunos incluso representan la fuerza laboral durante los turnos vespertinos, nocturnos y en los días no hábiles (sábados, domingos y días festivos). En este contexto, las condiciones de trabajo han sido adversas, con jornadas prolongadas de trabajo, pocas horas de descanso que además se deben invertir en el estudio de los conocimientos básicos e investigación, todo con la finalidad de adquirir destrezas teórico-prácticas con

el mejor sustento académico. De forma paralela a la formación científica se transmite el más alto sentido ético, de disciplina y compromiso, todo ello con el afán de consolidar la preparación científica con el máximo profesionalismo.

En este contexto la determinación del clima laboral como factor determinante en los procesos de aprendizaje de los residentes de anestesiología del Hospital Regional «Lic. Adolfo López Mateos», constituye un aspecto fundamental de evaluación para establecer estrategias encaminadas a lograr un ambiente propicio para el aprendizaje.

LECTURAS RECOMENDADAS

- García-Villamizar GE. Clima organizacional: hacia un nuevo modelo. *Porik An.* 2007;12:1-27.
- García-Romero SE. Diagnóstico de la relación clima organizacional y sistema de gestión de la calidad. México: Universidad Veracruzana; 2009. pp. 27-38.
- Sudarsky J. Modelo de Jhon Sudarsky enfocado en las relaciones humanas de la Universidad del Rosario (Bogotá). 1968;56:102-126.
- Castro AE. Desarrollo humano. ISSSTE. 2a edición. México: 1996. pp. 8-56.
- Cote EL, Hurtado LM, Mariñelarena MJ. Clima laboral de los residentes de Cirugía General inscritos a la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Autónoma de México. *Cir Gen.* 2009;31:244-252.
- Bustillo KY, Rojas PE, Cruz GH. Modelos de aprendizaje aplicados a la residencia de anestesiología. *Rev Mex Anest.* 2016;S1:S265-S268.
- Programa Nacional de Salud 2007-2012. Por un México sano: construyendo alianzas para una mejor salud. Secretaría de Salud. Disponible en: http://alianza.salud.gob.mx/descargas/pdf/pns_version_completa.pdf