

## ¿Son los recursos personales la clave para mejorar el desempeño del residente?

Jenifer Andrea Cagua<sup>1</sup> , Neil Valentín Vega-Peña<sup>2</sup> , Luis Carlos Domínguez-Torres<sup>3</sup> 

<sup>1</sup> Médica residente de Cirugía General, Universidad de La Sabana, Chía, Colombia.

<sup>2</sup> Coordinador del Departamento de Cirugía, Universidad de La Sabana, Chía, Colombia.

<sup>3</sup> Profesor asociado, Departamento de Cirugía, Universidad de La Sabana, Chía, Colombia.

### INFORMACIÓN ARTÍCULO

#### Palabras clave

Desarrollo de personal;  
Educación Médica;  
Rendimiento Académico;  
Rendimiento Laboral

**Recibido:** marzo 1 de 2023

**Aceptado:** septiembre 8 de 2023

#### Correspondencia:

Neil Valentín Vega-Peña;  
neilvp@unisabana.edu.co

**Cómo citar:** Cagua JA, Vega-Peña NV, Domínguez-Torres LC. ¿Son los recursos personales la clave para mejorar el desempeño del residente? *Iatreia* [Internet]. 2024 Oct-Dic;37(4):517-526. <https://doi.org/10.17533/udea.iatreia.274>






Copyright: © 2024  
Universidad de Antioquia.

### RESUMEN

Los desenlaces negativos en la residencia medicoquirúrgica, como el agotamiento, el estrés patológico, el abandono de la especialización, entre otros, se han afrontado desde la modificación del entorno laboral y educativo del estudiante con el fin de mejorar su desempeño durante la formación. No obstante, ante la baja efectividad de las estrategias utilizadas en educación médica y en aras de modificar la perspectiva del problema y ofrecer soluciones complementarias, se han incorporado metodogías basadas en la psicología positiva. De esta manera, los recursos personales del estudiante hacen parte de estas alternativas de creciente investigación, pues su optimización posibilita un nivel superior de interacción con su ambiente de aprendizaje, así como de control sobre su rendimiento académico y laboral. El ‘moldeamiento del trabajo’ se apoya en la teoría de demandas y recursos laborales. En este artículo se efectúa un análisis crítico y reflexivo acerca de los recursos personales y el papel favorable que estos cumplen en la regulación del trabajo, el aprendizaje y el bienestar del residente como parte de una propuesta hacia una nueva mirada al problema del desempeño laboral durante el proceso de formación académica de posgrado.

# Are Personal Resources the Key to Improving Resident Performance?

Jenifer Andrea Cagua<sup>1</sup> , Neil Valentín Vega-Peña<sup>2</sup> , Luis Carlos Domínguez-Torres<sup>3</sup> 

<sup>1</sup> General Surgery Resident, Universidad de La Sabana, Chía, Colombia.

<sup>2</sup> Coordinator, Department of Surgery, Universidad de La Sabana, Chía, Colombia.

<sup>3</sup> Associate Professor, Department of Surgery, Universidad de La Sabana, Chía, Colombia.

## ARTICLE INFORMATION

### Keywords

Academic Performance;  
Education, Medical;  
Staff Development;  
Work Performance

**Received:** March 1, 2023

**Accepted:** September 8, 2023

### Correspondence:

Neil Valentín Vega-Peña;  
neilvp@unisabana.edu.co

**How to cite:** Cagua JA, Vega-Peña NV, Domínguez-Torres LC. Are Personal Resources the Key to Improving Resident Performance? *Iatreia* [Internet]. 2024 Oct-Dec;37(4):517-526. <https://doi.org/10.17533/udea.iatreia.274>



Copyright: © 2024  
Universidad de Antioquia.

## ABSTRACT

Negative outcomes in surgical medical residency, such as burnout, pathological stress, and abandonment of specialization, have been addressed by modifying the work and educational environment of the student to improve performance during training. However, due to the low effectiveness of strategies used in medical education and in order to change the perspective of the problem and offer complementary solutions, methodologies based on positive psychology have been incorporated. Thus, the personal resources of the student are part of these growing research alternatives, as their optimization allows a higher level of interaction with their learning environment, as well as control over their academic and work performance. 'Job crafting' is supported by the job demands-resources theory. This article provides a critical and reflective analysis of personal resources and the favorable role they play in the regulation of work, learning, and well-being of the resident as part of a proposal towards a new approach to the problem of work performance during the postgraduate academic training process.

## INTRODUCCIÓN

A lo largo del entrenamiento del residente, el desempeño laboral es considerado un tema de preocupación debido a su impacto en la formación profesional y en el ejercicio médico futuro (1). Su afectación durante el entrenamiento medicoquirúrgico varía de acuerdo a la capacidad de los individuos de responder y adaptarse a un ambiente laboral que se considera de alta exigencia y elevada responsabilidad, y que además supone una triple función simultánea: estudiante, docente y prestador de servicios —rol asistencial— (2).

Un nivel de desempeño laboral acorde con los deberes y responsabilidades del residente debe ser consecuente con el modelo de aprendizaje escalonado propio de los programas de formación de posgrado. La adquisición y el perfeccionamiento de las competencias se establecen mediante la incorporación secuencial de habilidades técnicas y no técnicas, así como de saberes y experiencias segmentados por niveles de acuerdo con el año de entrenamiento de su residencia médica (2-3). A manera de ejemplo, un desempeño subóptimo de un residente de primer año se traduce en una 'deuda de aprendizaje' que debe ser 'saldada' en el segundo año, en escenarios de mayor complejidad académica y asistencial. La necesidad de esta compensación afecta el bienestar del estudiante y perpetúa el círculo vicioso hacia una práctica laboral deficiente.

Los abordajes del problema se han centrado, principalmente, en aspectos organizacionales, laborales y formativos (currículos, metodologías de enseñanza, entre otros) (3) asociados a actividades que procuran bienestar en el individuo y atenúan el impacto derivado de una elevada carga asistencial y académica. Las mediciones indirectas de un inadecuado desempeño laboral se pueden apreciar, por una parte, en las cifras del síndrome de agotamiento profesional, o *burnout*, en los residentes —descritas entre un 31% - 50%— (4-6), y por otra parte, en las cifras de abandono del programa de estudios —reportadas entre un 18% - 20%— (7). Si bien se reconoce la magnitud de estos indicadores y la necesidad de mejorarlos, las acciones emprendidas (reducción de horas laborales, mejoramiento de los procesos de selección, currículos adaptados a las necesidades y reconocimiento de los climas de aprendizajes favorables, entre otros) no han logrado el efecto esperado, lo cual refleja la pertinencia de una aproximación diferente al tema (8).

De acuerdo con lo anterior, se requiere un enfoque complementario a los factores externos al individuo que oriente la búsqueda de otros posibles determinantes (poco estudiados hasta el momento) de la 'deuda de aprendizaje'. De esta forma, existen cualidades como los recursos personales, por ejemplo: la resiliencia, la autonomía, la comunicación, la disciplina, la confidencialidad, la empatía, la imagen proyectada, la inteligencia emocional, la autoeficacia, entre otros que, de manera diferencial, inciden en el desempeño laboral de los individuos y explican, de alguna manera, la posibilidad de éxito o de fracaso en el proceso de configuración de la identidad profesional (9). Por lo tanto, su identificación, evaluación y empoderamiento deben ser metas dentro del mismo proceso de enseñanza - aprendizaje del especialista médico en formación. La investigación en este aspecto es creciente (10).

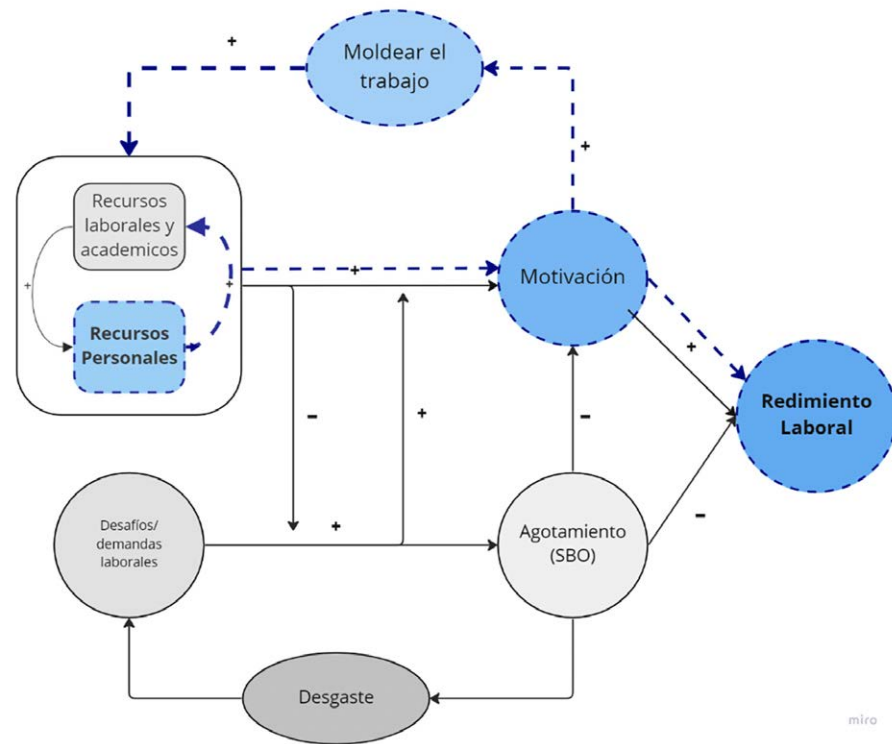
El objetivo de este trabajo es explorar, desde la psicología organizacional y las ciencias sociales, los conceptos y fundamentos teóricos que rigen la temática de los recursos personales. Nos proponemos describir su papel protagónico en el desempeño laboral del residente durante este exigente periodo de entrenamiento con el fin de aportar a una formación profesional de alto nivel que permita la comprensión general del tema y su relación con la educación médica en posgrado.

## Una mirada al modelo teórico del desempeño laboral del residente

El entendimiento de los complejos procesos involucrados en el desempeño laboral de un individuo se explica a partir de la técnica del ‘moldeamiento del trabajo’ —o *job crafting*, del idioma inglés—, cuyo término fue acuñado por Wrzesniewski *et al.* en el 2001 (11). De acuerdo con los autores, para un rendimiento profesional ideal existe, por parte del individuo, un ajuste de sus necesidades, preferencias y habilidades, que es facilitado tanto por las condiciones del trabajo como por las características propias de cada trabajador (12). Este constructo teórico es aplicable a los ambientes laborales propios de la actividad clínica y, asimismo, es extensivo a los procesos de educación médica en pregrado y posgrado (13).

El ‘moldeamiento del trabajo’ se ha perfeccionado de acuerdo con la teoría de recursos y demandas (planteada por Arnold Bakker, profesor de la Universidad de Erasmus, Rotterdam, Países Bajos), en la cual, el crecimiento deseado en el ambiente profesional responde al balance entre los recursos laborales y personales que lo fomentan, así como a las situaciones desafiantes o ‘barreras’ que lo disminuyen (14). La interacción continua de estos recursos favorecedores permite, de forma directa, incrementar el nivel del compromiso laboral (del inglés *work engagement*) y propicia la reconfiguración del trabajo, lo cual mejora el desempeño y, a su vez, potencia las condiciones y habilidades del profesional (15-16). La visión del desempeño laboral de un residente a través de los lentes de este modelo lograría explicar el cómo los individuos efectúan ajustes y procesos de negociación interna en pro del logro de sus objetivos. Sin embargo, el precio a pagar por esos fenómenos de compensación resultantes de la ausencia de equilibrio entre las demandas y los recursos determina algunos efectos colaterales en aspectos como la salud física y mental, el bienestar, la identidad profesional, entre otros (17).

Los procesos de mejoramiento individual y organizacional al interior de los programas de residencia médica permiten la aplicabilidad de los dos modelos descritos en la comprensión de los factores y de los posibles focos de intervención para disminuir el agotamiento y el desgaste profesional. Con ello, se propiciaría un mayor compromiso con el trabajo, así como un nivel de desempeño superior. Su utilidad como parte del estudio de algunos fenómenos propios de la residencia médica —por ejemplo, el retiro del programa— ha sido demostrada en investigaciones recientes (18). Hay evidencia de que las intervenciones en lo personal, con base en el moldeamiento en el trabajo, favorecen profesionalmente a los médicos en su ejercicio (19). No obstante, se desconoce de qué manera el desarrollo de un mejor compromiso laboral en la formación médica previa a la especialización favorecería el desempeño futuro en su periodo de residencia. En la Figura 1 se ilustra la configuración del modelo de demandas y recursos de Arnold Bakker (20), en la que se resaltan las interacciones entre los recursos personales del residente y su desempeño laboral.



**Figura 1. Modelo de la teoría de demandas y recursos**

La línea punteada indica las relaciones positivas entre los recursos personales y el papel del "moldeamiento del trabajo" en el desempeño laboral

Fuente: adaptado de Bakker *et al.* (16)

### Los recursos personales como determinantes del desempeño laboral

Los recursos personales se definen como características intangibles que se relacionan con la personalidad de cada individuo y aportan ventajas para el cumplimiento de metas y para alcanzar la satisfacción en los logros propuestos (21). Estos recursos están vinculados a la capacidad para controlar e impactar exitosamente en un entorno determinado. Asimismo, estos rasgos son desarrollados según las dificultades o facilidades de la vida de la persona. En últimas, representan una ventaja en la solución de conflictos diarios y son fundamentales para afrontar ambientes desafiantes (18).

Dentro de los recursos mencionados se reconoce la resiliencia como la capacidad de adaptarse de manera positiva a una situación o a un entorno hostil (22). Está inversamente relacionada con el agotamiento y permite afrontar el estrés de una forma saludable; puede ser enseñada y hace parte de los atributos a desarrollar en las facultades de medicina. Su implementación es crucial como parte de la determinación 'perseverancia + pasión' que, a su vez, constituye un poderoso mediador para el éxito personal y profesional (23). La resiliencia no debe interpretarse como un fin sino como un medio para fortalecer otras habilidades, por consiguiente, la introspección del residente en su desempeño diario le permitirá discernir qué recursos puede optimizar para cumplir con los objetivos trazados. Un nivel elevado de resiliencia le permitirá una mejor utilización e integración de todos sus recursos personales (24).

Los atributos descritos en su interacción con los desafíos laborales se pueden incluir en el modelo de demandas y recursos (11). Dichos desafíos pueden provocar tensión al requerir esfuerzo físico o psicológico (16), ejemplo de ello son las actividades asistenciales, administrativas y docentes que tienen a cargo un residente en un servicio de urgencias. Así, un adecuado balance entre las demandas y los recursos favorece el crecimiento individual del residente, así como el del equipo de trabajo del cual hace parte (16,25-26). No obstante, invertir en fomentar y empoderar los recursos propios disponibles por parte del residente implica, por un lado, construir un 'depósito de recursos', es decir, atributos que se adicionan a la personalidad del estudiante, y por otro lado, adquirir las habilidades para el perfeccionamiento de sus competencias con base en sus propósitos educacionales. Una depleción en esta reserva de recursos personales se relacionaría con el aumento del estrés y de desenlaces laborales negativos (16-17).

Desde esta perspectiva se plantea que el desempeño de un residente depende, de forma importante, de sus recursos personales y de su capacidad de agenciamiento: habilidades necesarias para la transformación propia de su identidad profesional como especialista y para la construcción de su proceso formativo. Ahora bien, para un desempeño laboral esperado deben existir unas condiciones mínimas dentro de su clima de aprendizaje (buen ambiente laboral, recursos institucionales y humanos para la atención médica, normas éticas y códigos de conducta) que procuren el equilibrio entre lo que aporta el individuo y lo que aporta el contexto. Por ejemplo, un residente con inadecuados recursos personales, aunque se encuentre inmerso en un contexto favorable para un aprendizaje de alta calidad (un hospital universitario, en teoría), tiene una mayor probabilidad de desenlaces laborales subóptimos (27). En cualquier caso similar al expuesto anteriormente el resultado es desfavorable: síndrome de agotamiento profesional, un bajo desempeño académico y laboral, una mayor posibilidad de conflictos personales y laborales, y un impacto negativo en la salud del individuo. Además, son circunstancias que favorecen el abandono del programa (27-28).

De acuerdo con la teoría de la conservación de los recursos, un almacenamiento dinámico y una eficiente utilización futura de estos 'depósitos de recursos' permiten gestionar el trabajo y los convierte en elementos propios del comportamiento proactivo necesario para optimizar los resultados laborales. Lo anterior se establece siempre y cuando exista una motivación clara en las aspiraciones profesionales, pues las necesidades individuales y las demandas externas son dinámicas y pueden poner a prueba la resistencia del residente (29). Adicionalmente, una compensación crónica por parte del individuo en procura de niveles de desempeño esperados condiciona un desgaste personal que incide negativamente en su salud mental y física. El reconocimiento y la corrección de estas asimetrías es un deber de los programas de especialización de las universidades y de las instituciones de práctica como parte de la evaluación y la formación de sus estudiantes.

### **Construcción de recursos personales en el residente: ¿es posible?**

La especialización constituye una etapa en la que los individuos perfeccionan su madurez profesional y social. Así, en este proceso refuerzan cualidades como la responsabilidad, la humanidad y la autodeterminación —todos recursos personales—, y fortalecen los principios éticos y morales adquiridos en el periodo de pregrado mientras efectúan su formación académica, técnica y profesional (30). No obstante, la cimentación de estos recursos en el residente parte de un análisis racional de las metas propuestas, de su resiliencia y de su autorregulación en los procesos de aprendizaje, lo cual mejora su razonamiento clínico, la toma de decisiones y limita su exceso de confianza (31).

Ahora bien, perfeccionar alguna habilidad técnica o no técnica es posible por medio de la planeación de actividades de acuerdo con objetivos determinados (32). La experiencia y el apoyo de

un experto —mentor, tutor, etc.— en el área escogida permiten definir una meta y enfocar el desarrollo del residente centrado en su proceso adaptativo, el cual implica el moldeamiento de su trabajo (*job crafting*), según lo descrito en la Figura 1. Propender a un análisis de la construcción del aprendizaje o de la metacognición posibilita identificar los recursos a optimizar en el estudiante (33). Un mentor, un instructor o un entrenador desempeña un papel de mediador entre las necesidades del estudiante y lo que se espera de él por parte del programa de formación, lo cual fortalece la confianza y la comunicación, y mejora el desempeño (34).

El proceso de moldeamiento del trabajo se enfoca en potenciar los recursos personales adquiridos durante la formación médica inicial en vez de construir unos nuevos, ya que la identidad profesional del médico implica al menos algunos de ellos: resiliencia, disciplina, liderazgo, comunicación, empatía, confidencialidad, entre otros (35). Posiblemente, la inmersión en un escenario de aprendizaje desafiante contribuya al diagnóstico —por parte de alguien externo al individuo— de la presencia o carencia de los recursos necesarios y propicie una oportunidad para que, de manera autocrítica y reflexiva, se elabore una estrategia de mejoramiento por medio de su capacidad de adaptación (33). En este punto es pertinente la figura del entrenador o preparador (del inglés *coach*), término fácilmente entendible, pero de difícil definición, de acuerdo con el ensayo escrito por el doctor Gawande titulado “Mejor marca personal”, pues en este se refiere a que esta persona «[...] no es un profesor, pero enseña. No es un jefe, pero es autoritario [...] es como un editor que te sugiere, de una manera extraordinariamente inarticulada, lo que quieres hacer tú mismo» (36). Aun cuando el escrito citado es dirigido a los cirujanos, es factible su extrapolación al proceso de formación de un residente independientemente de su área y motiva cuestionamientos interesantes: ¿por qué los atletas, los deportistas de alto rendimiento, los ajedrecistas y los músicos, entre otros, tienen un proceso de *coaching* durante su formación, y los médicos, en cambio, no lo tienen?, ¿acaso los residentes, en razón a su actividad y responsabilidad profesional presente y futura, no demandan un entrenamiento de ‘alto nivel’? Es factible que la implementación de un programa de mentoría que incluya uno o varios entrenadores permita el ajuste de los recursos personales del médico y esto se haga de acuerdo con las diferencias propias del proceso formativo de cada especialidad. El reconocimiento de esta necesidad podría ser el paso inicial para mejorar el desempeño profesional (37).

De esta manera, promover un crecimiento personal y profesional, así como dinamizar e impactar eficientemente la enseñanza y el aprendizaje de un residente mediante un proceso de mentoría que incluya un *coach*, involucra una evaluación diagnóstica de los recursos personales, la necesidad de ajustes de acuerdo con las características de la especialidad médica y un plan estratégico a corto y largo plazo en pro de optimizar el perfil profesional futuro (37). Esto configura una relativa protección y fortaleza ante lo cual se han establecido como condicionantes de un desempeño laboral subóptimo o de bajo nivel: el agotamiento, las altas demandas laborales y el desgaste (20). En consonancia, mientras más temprano se instaure en la residencia una mentoría con estos objetivos, mayor será el impacto favorable en el resultado formativo. Este abordaje novedoso que se hace desde la psicología positiva al tema del desempeño laboral en el residente (38) ofrece una ventana de investigación que complementa y constituye un paso adicional en la búsqueda del bienestar académico, profesional, técnico y personal de los residentes de medicina.

## CONCLUSIONES

Los recursos personales son atributos que deben ser potenciados en un alto nivel en los residentes y, asimismo, deben ser ajustados al contexto y las necesidades del aprendizaje de cada especialidad. Favorecen un ‘modelamiento del trabajo’ más eficiente, lo cual redundará en un desempeño profesional superior, de acuerdo con los avances sobre el tema. De la misma manera, el modelo de recursos y demandas en el ámbito asistencial, aplicado a los procesos de enseñanza y aprendizaje en el

posgrado de medicina, requiere una mirada complementaria desde la psicología positiva con un enfoque hacia lo que debe ser mejorado y no hacia lo que influye negativamente en el desempeño laboral de los estudiantes.

Los recursos personales forman parte importante de las habilidades profesionales y, en combinación con los desafíos y las oportunidades que ofrecen los entornos educativos, pueden representar una fuente excepcional de crecimiento y desarrollo de las capacidades individuales y académicas en la residencia medicoquirúrgica. Los programas de entrenamiento deben estar atentos a este tipo de recursos para potenciarlos, especialmente en el sitio de trabajo, pues la complejidad propia de la formación profesional de un residente obliga a considerar estrategias de mentoría que propendan a la optimización de sus recursos personales y faciliten la adquisición de competencias y habilidades.

## FINANCIACIÓN

El presente trabajo corresponde a la actividad académica de los autores en la Universidad de La Sabana y para su ejecución fue presentado en la Comisión de Investigación de la Facultad de Medicina y fue aprobado con el Código MED Esp -4-2024.

## CONFLICTO DE INTERESES

Ninguno declarado por los autores.

## REFERENCIAS

1. Cunill-López ME, Valcárcel-Izquierdo N, Peñalver-Cruz A, Pérez-Fernández Y. Proceso de evaluación del desempeño del residente de Ginecología y Obstetricia en la Facultad de Ciencias Médicas "Finlay-Albarrán". *Educ Med Super* [Internet]. 2018 Dic [citado 2022 Dic 08];32(4):70-79. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412018000400008&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412018000400008&lng=es)
2. Hou J, He Y, Zhao X, Thai J, Fan M, Feng Y, et al. The effects of job satisfaction and psychological resilience on job performance among residents of the standardized residency training: a nationwide study in China. *Psychol Health Med* [Internet]. 2020;25(9):1106-1118. <https://doi.org/10.1080/13548506.2019.1709652>
3. Moen J. An Ergogenic Medical Education: Building Curricula to Optimize Performance and Decrease Burnout. *Cureus* [Internet]. 2021;13(9):e17855. <https://doi.org/10.7759/cureus.17855>
4. Rodrigues H, Cobucci R, Oliveira A, Cabral JV, Medeiros L, Gurgel K, et al. Burnout syndrome among medical residents: A systematic review and meta-analysis. *PLoS ONE* [Internet]. 2018 Nov;13(11):e0206840. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0206840>
5. Low ZX, Yeo KA, Sharma VK, Leung GK, McIntyre RS, Guerrero A, et al. Prevalence of Burnout in Medical and Surgical Residents: A Meta-Analysis. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2019 May;16(9):1479. <https://doi.org/10.3390/ijerph16091479>
6. Domínguez LC, Sanabria Á, Ramírez A, Vargas F, Pacheco M, Jiménez G. Desgaste profesional en residentes colombianos de cirugía: resultados de un estudio nacional. *Rev Colomb Cir* [Internet]. 2017 Jun 20;32(2):121-7. <https://doi.org/10.30944/20117582.16>
7. Khoushhal Z, Hussain MA, Greco E, Mamdani M, Verma S, Rotstein O, et al. Prevalence and Causes of Attrition Among Surgical Residents. *JAMA Surgery* [Internet]. 2017 Mar 1;152(3):265-272. <https://doi.org/10.1001/jamasurg.2016.4086>
8. Restrepo JA, Domínguez LC, García-Diéguéz M. Clima de aprendizaje y enganche al trabajo del residente clínico: relación con la autodeterminación humana. *Biomédica* [Internet]. 2022 Mar 1;42(1):102-11. <https://doi.org/10.7705/biomedica.6158>



9. Agarwal G, Mosquera M, Ring M, Victorson D. Work engagement in medical students: An exploratory analysis of the relationship between engagement, burnout, perceived stress, lifestyle factors, and medical student attitudes. *Med Teach* [Internet]. 2019 Nov 2;42(3):299-305. <https://doi.org/10.1080/0142159X.2019.1679746>
10. Ungar M, Theron L. Resilience and mental health: how multisystemic processes contribute to positive outcomes. *Lancet Psychiatry* [Internet]. 2019 Dec;7(5). [https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(19\)30434-1](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(19)30434-1)
11. Tims M, Bakker AB. Job crafting: towards a new model of individual job redesign. *Jour Indus Psycho* [Internet]. 2010 Jan 1;36(2):1–9. <https://doi.org/10.4102/sajip.v36i2.841>
12. Domínguez LC, Dolmans D, Restrepo J, de Grave W, Sanabria A, Stassen L. How Surgical Leaders Transform Their Residents to Craft Their Jobs: Surgeons' Perspective. *J Surg Res* [Internet]. 2021 Sep;265:233–44. <https://doi.org/10.1016/j.jss.2021.03.034>
13. Dominguez LC, Dolmans D, de Grave W, Sanabria A, Stassen LP. Job Crafting to Persist in Surgical Training: A Qualitative Study From the Resident's Perspective. *J Surg Res* [Internet]. 2019 Jul;239:180–90. <https://doi.org/10.1016/j.jss.2019.02.005>
14. Bakker AB, Demerouti E. La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Rev Psicol Trab Organ* [Internet]. 2013 Dic [citado 2023 Ene 09];29(3):107-115. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1576-59622013000300003&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622013000300003&lng=es). <https://dx.doi.org/10.5093/tr2013a16>
15. Maden-Eyiusta C, Alten O. Expansion-oriented job crafting and employee performance: A self-empowerment perspective. *Eur Manag J* [Internet]. 2021 Oct;41(1):79-89. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.10.012>
16. Bakker AB, Hakanen JJ, Demerouti E, Xanthopoulou D. Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *J Educ Psychol* [Internet]. 2007;99(2):274–284. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>
17. Fernández-Valera MM, Sanchez-Soler MI, Meseguer de Pedro M. Burnout, salud y capital psicológico: un acercamiento desde la teoría de la conservación de recursos. *Rev Ibero Psico* [Internet]. 2020 Mar;13(3):181–8. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.13311>
18. Dominguez LC, Stassen L, de Grave W, Sanabria A, Alfonso E, Dolmans D. Taking control: Is job crafting related to the intention to leave surgical training? Koniaris LG, editor. *PLOS ONE* [Internet]. 2018 Jun 1;13(6):e0197276. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0197276>
19. Van Leeuwen EH, Knies E, van Rensen ELJ, Taris TW. Stimulating Employability and Job Crafting Behaviour of Physicians: A Randomized Controlled Trial. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2022 May 6;19(9):5666. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph19095666>
20. Bakker AB, Demerouti E. Job Demands–resources theory: Taking Stock and Looking forward. *J Occup Health Psychol* [Internet]. 2017 Jul;22(3):273–85. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
21. Solms L, van Vianen A, Koen J, Theeboom T, de Pagter APJ, De Hoog M. Turning the tide: a quasi-experimental study on a coaching intervention to reduce burn-out symptoms and foster personal resources among medical residents and specialists in the Netherlands. *BMJ Open* [Internet]. 2021 Jan;11(1):e041708. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-041708>
22. Gheihman G, Singh TA, Cooper CA, McKeon BA, Hirsh DA, Simpkin AL. Everyday Resilience: Equipping Faculty With Practical Exercises to Promote Resilience Among Medical Students. *MedEdPORTAL* [Internet]. 2021 Jan;17:11076. [https://doi.org/10.15766/mep\\_2374-8265.11076](https://doi.org/10.15766/mep_2374-8265.11076)
23. Duckworth AL, Peterson C, Matthews MD, Kelly DR. Grit: Perseverance and Passion for Long-Term Goals. *J Pers Soc Psychol* [Internet]. 2007 Jun;92(6):1087–101. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>
24. Howe A, Smajdor A, Stöckl A. Towards an understanding of resilience and its relevance to medical training. *Med Edu* [Internet]. 2012 Mar 16;46(4):349–56. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2923.2011.04188.x>
25. Hewitt DB, Chung JW, Ellis RJ, Cheung EO, Moskowitz JT, Hu YY, et al. National Evaluation of Surgical Resident Grit and the Association With Wellness Outcomes. *JAMA Surgery* [Internet]. 2021 Sep 1;156(9):856-863. <https://doi.org/10.1001/jamasurg.2021.2378>
26. Khorfan R, Hu Y-Y, Agarwal G, Eng J, Riall T, Choi J, et al. The Role of Personal Accomplishment in General Surgery Resident Well-being. *Ann Surg* [Internet]. 2021 Jan 22;274(1):12–7. <https://doi.org/10.1097/SLA.0000000000004768>

27. Duckworth AL, Quirk A, Gallop R, Hoyle RH, Kelly DR, Matthews MD. Cognitive and noncognitive predictors of success. *Proc Natl Acad Sci USA* [Internet]. 2019 Nov 19;116(47):23499–504. <https://doi.org/10.1073/pnas.1910510116>
28. Xanthopoulou D, Bakker AB, Demerouti E, Schaufeli WB. The role of personal resources in the job demands-resources model. *Int J Stress Manag* [Internet]. 2007;14(2):121–41. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>
29. Ge X, Gao L, Yu H. A New Construct in Career Research: Career Crafting. *Behav Sci* [Internet]. 2023 Jan 6;13(1):49–9. <https://doi.org/10.3390/bs13010049>
30. Suroedova E, Uvarova G, Shevkieva N. Structural organization of personal resources of coping behavior of students with different levels of self-organization of activity. *E3S Web Conf* [Internet]. 2020;210:19005. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202021019005>
31. Ruiz Ortega FJ, Álvarez Ríos JN. Juicios metacognitivos en la educación médica. *Rev Med Risaralda* [Internet]. 2021 [citado 2023 Ene 9];27(1). <https://doi.org/10.22517/25395203.24609>
32. Barrientos-Jiménez M, Durán-Pérez VD, León-Cardona AG, García-Tellez SE. Práctica deliberada en la educación médica. *Rev Fac Med (Méx.)* [Internet]. 2015 [citado 2022 Dic 29]; 58(6):48-55. Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0026-17422015000600048&lng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0026-17422015000600048&lng=es)
33. Wolff M, Deiorio NM, Miller Juve A, Richardson J, Gazelle G, Moore M, et al. Beyond advising and mentoring: Competencies for coaching in medical education. *Med Teach* [Internet]. 2021 Jul 27;43(10):1210–3. <https://doi.org/10.1080/0142159X.2021.1947479>
34. Graen G, Canedo JC, Grace M. Team coaching can enhance psychological safety and drive organizational effectiveness. *Organ Dyn* [Internet]. 2020;49(2):100697. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2019.01.003>
35. Gordon HJ, Demerouti E, Le Blanc PM, Bakker AB, Bipp T, Verhagen MAMT. Individual job redesign: Job crafting interventions in healthcare. *J Vocat Behav* [Internet]. 2018 Feb;104:98-114. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.07.002>
36. Gawande A. Personal Best. *The New Yorker* [Internet]. 2011 Sep 26; Available from: <https://www.newyorker.com/magazine/2011/10/03/personal-best>
37. Kashiwagi DT, Varkey P, Cook DA. Mentoring Programs for Physicians in Academic Medicine. *Acad Med* [Internet]. 2013 Jul;88(7):1029–37. <https://doi.org/10.1097/ACM.0b013e318294f368>
38. Contreras F, Esguerra G. Psicología positiva: una nueva perspectiva en psicología. *Diversitas Perspect Psicol* [Internet]. 2006 Jun 21;2(2):311. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2006.0002.10>