



Factores Psicosociales que Influyen en la Motivación Laboral del Personal Médico de una IPS en

Yotoco

Domínguez Ortega Leslic

Escobar Rodríguez Mildred

Valderrama Reyes Dalis

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Décimo Semestre Psicología

Guadalajara de Buga, Colombia

2021

Factores Psicosociales que Influyen en la Motivación Laboral del Personal Médico de una IPS en
Yotoco

Domínguez Ortega Leslic

Escobar Rodríguez Mildred

Valderrama Reyes Dalis

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Psicólogo

Director trabajo de grado

José Rodolfo Cabezas Preciado

Profesional en Psicología

Mg. En Educación

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Décimo Semestre Psicología

Guadalajara de Buga, Colombia

2021

Índice

Resumen	i
Abstract	ii
Introducción	1
Planteamiento del Problema	3
Pregunta de investigación	5
Objetivos	6
Objetivo general	6
Objetivos específicos	6
Justificación	7
Marco Teórico	9
Gestión Humana	9
Factores Psicosociales	9
Motivación Laboral	12
IPS	15
Batería de instrumentos para la evaluación de factores riesgos psicosociales	16
Cuestionario de Motivación en el Trabajo:	16
Riesgo Psicosocial	17
Síndrome de Burnout	18
Marco legal	19

Antecedentes	22
Metodología	26
Enfoque y Tipo de Investigación	26
Categoría de Análisis	26
Población y Muestra	26
Criterios de inclusión	28
Criterios de exclusión	28
Consentimiento Informado	29
Técnicas y Fuentes de Información	31
Instrumentos para la Recolección de Información	35
Fases de la Investigación	37
Resultados Esperados (Hipótesis)	38
Características Socio Demográficas y Ocupacionales del Personal Médico de la IPS a Intervenir	39
Rasgos Socio Demográficos	39
Hallazgos Encontrados	39
Rasgos Ocupacionales de los Médicos de la IPS	41
Nivel de Motivación Laboral que Presenta Actualmente el Personal Médico de la IPS	45
Factores Psicosociales Relacionados con la Motivación Laboral de la Población de Estudio	50
Hallazgos del Instrumento	50
Subescala de Agotamiento Emocional	50

Subescala de Despersonalización o Cinismo	52
Subescala de Realización Personal	53
Discusión	58
Conclusiones	62
Limitaciones	63
Recomendaciones	64
Bibliografía	67
Anexos	70

Lista de Cuadros

Cuadro 1. Normatividad Nacional	19
Cuadro 2. Formato de Consentimiento Informado	29
Cuadro 3. Técnicas de Recolección de la Información.....	31
Cuadro 4. Operacionalización de Variables.....	32
Cuadro 5. Grupos y factores de la motivación laboral.....	36
Cuadro 6. Aspectos a Evaluar	37
Cuadro 7. Dimensiones	46
Cuadro 8. Escala de motivación.....	47
Cuadro 9. Metodología puntuación de la Motivación Laboral.	47
Cuadro 10. Categoría Para Analizar la Dimensión Agotamiento Emocional.....	50
Cuadro 11. Categoría para Analizar la Dimensión de Despersonalización	52
Cuadro 12. Categoría para Analizar la Dimensión de Realización Personal.....	53
Cuadro 13. Propuesta de Intervención	56

Lista de Gráficas

Gráfica 1. Edad según Género de los Médicos Encuestados	39
Gráfica 2. Perfil Profesional de los Médicos Encuestados	42
Gráfica 3. Antigüedad de los Médicos de la IPS	43
Gráfica 4. Escala de motivación de los Médicos	48
Gráfica 6. Agotamiento Emocional del Personal Médico Encuestado.	51
Gráfica 7. Despersonalización	52
Gráfica 8. Realización Personal	54
Gráfica 9. Rango de Edad de los Médicos Encuestados	83
Gráfica 10. Género de los Médicos Encuestados.....	84
Gráfica 11. Estrado de los Médicos Encuestados	85
Gráfica 12. Tipo de Vivienda de los Médicos	86
Gráfica 13. Estado Civil de los Médicos Encuestados	87
Gráfica 14. Cantidad de Hijos que tienen los Médicos Encuestados.....	88
Gráfica 15. Hijos según Rango de Edad de los Médicos Encuestados	89
Gráfica 16. Experiencia laboral de los Médicos Encuestados	90
Gráfica 17. Horas Laborales de los Médicos Encuestados	91

Lista de Anexos

Anexo 1. Ficha Sociodemográfica	71
Anexo 2. Instrumento Tipo encuesta	73
Anexo 3. Cuestionario de Motivación para el trabajo	75
Anexo 4. Propuesta de Trabajo de Investigación Aplicada	81
Anexo 5. Respuesta de Aprobación para Ejecución de Investigación	82
Anexo 6. Gráficas obtenidas de la aplicación de la encuesta	83

Resumen

Desde hace ya varias décadas, se han venido adelantado investigaciones sobre la importancia de los factores psicosociales en el ámbito laboral, ya que estos son condiciones organizacionales, las cuales se derivan del ambiente laboral, y dichos factores pueden ser positivos o negativos, en donde dependen de la cultura, el liderazgo y el clima organizacional; lo cual puede generar excelentes o pésimas condiciones de trabajo con consecuencias positivas o negativas para la salud del sujeto laboral.

El presente trabajo surge de la necesidad de identificar cuáles son los factores psicosociales que influyen en la motivación laboral del personal médico de una IPS ubicada en el municipio de Yotoco. El enfoque que se propone en términos de metodología es de carácter cuantitativo de tipo descriptivo. En consecuencia, con los objetivos que se han planteado, se considera que esta investigación se ve enmarcada en el método inductivo. La población de interés asciende a ocho médicos que se encuentra prestando sus servicios en la IPS objeto de estudio.

Por su parte, los Factores Psicosociales a evaluar se realizará mediante la Batería aprobada por el Ministerio de Salud y Protección Social, el cual fue elaborado en conjunto con la Universidad Javeriana. En primera parte de la investigación se realizará una caracterización socio demográfica y ocupacional de la población de médicos de una institución prestadora de salud, posteriormente se aplicarán el instrumento y finalmente una asociación estadística para determinar los resultados de la investigación.

Palabras claves: Factores Psicosociales, Motivación Laboral, Psicología organizacional, Médico, IPS.

Abstract

For several decades now, research has been carried out on the importance of psychosocial factors in the workplace, since these are organizational conditions, which are derived from the work environment, and these factors can be positive or negative, where they depend on the culture, leadership and organizational climate; which can generate excellent or terrible working conditions with positive or negative consequences for the health of the working subject.

The present work arises from the need to identify which are the psychosocial factors that influence the work motivation of the medical staff of an IPS located in the municipality of Yotoco. The approach proposed in terms of methodology is quantitative and descriptive. Consequently, with the objectives that have been raised, it is considered that this research is framed in the inductive method. The population of interest amounts to eight doctors who are providing their services in the IPS under study.

For its part, the Psychosocial Factors to be evaluated will be carried out through the Battery approved by the Ministry of Health and Social Protection, which was prepared in conjunction with the Javeriana University. In the first part of the research, a socio-demographic and occupational characterization of the population of physicians of a health provider institution will be carried out, later the instrument will be applied and finally a statistical association to determine the results of the research.

Keywords: Psychosocial Factors, Work Motivation, Organizational Psychology, Medical, IPS.

Introducción

Desde hace ya varias décadas, se han venido adelantando investigaciones sobre la importancia de los factores psicosociales en el ámbito laboral, ya que estos son condiciones organizacionales, porque se derivan del ambiente laboral, como lo advierten Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo (2009) “dichos factores pueden ser positivos o negativos, en donde dependen de la cultura, el liderazgo y el clima organizacional; lo cual puede generar excelentes o pésimas condiciones de trabajo con consecuencias positivas o negativas para la salud del sujeto laboral” (p.69).

Partiendo de lo anterior, el presente trabajo surge de la necesidad de identificar cuáles son los factores psicosociales que influyen en la motivación laboral del personal médico de una IPS ubicada en el municipio de Yotoco. El enfoque que se propone en términos de metodología, es de carácter cuantitativo de tipo descriptivo y, en consecuencia, con los objetivos que se han planteado, se considera que esta investigación se ve enmarcada en el método inductivo. La población de interés asciende a siete médicos que se encuentran prestando sus servicios en la IPS objeto de estudio.

Para recolectar la información se empleó la Ficha sociodemográfica obtenida de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, el instrumento tipo encuesta adaptada de la Batería de Riesgos psicosociales-Validación del cuestionario MBI (Maslach Burnout Inventory) y el cuestionario de motivación para el trabajo o “CMT” validado en Colombia en 1998 por Fernando Toro Álvarez.

En ese sentido, para la aplicación de los instrumentos y/o cuestionarios, fue necesario revisar que la empresa objeto de estudio cumpliera, con lo establecido en la resolución 2646 de 2008, en donde las empresas deben identificar, controlar y vigilar los riesgos psicosociales generados por la naturaleza del trabajo y que cuente con profesionales idóneos, capacitados y debidamente certificados donde se utilice el instrumento validado y estandarizado por el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Protección Social, máximos entes reguladores de la fuerza laboral en Colombia.

En la primera parte de la investigación se realizó una caracterización socio demográfica y ocupacional de la población de médicos de una institución prestadora de salud, posteriormente se aplicaron los instrumentos y finalmente una asociación estadística para determinar los resultados de la investigación; en donde se logró evidenciar que, los factores de riesgo psicosocial afecta la motivación de los médicos de manera negativa, haciendo que el trabajador pierda motivación por realizar las tareas concernientes a su profesión, así mismo manifestando desgaste físico y emocional en su puesto de trabajo.

Planteamiento del Problema

La organización mundial de la salud en 1988 en el texto compilador “los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud” indica que los múltiples estudios epidemiológicos han demostrado que la salud está relacionada con factores psicosociales presentes en el trabajo y que la función de esos factores, tanto con respecto al estado de salud como a las causas de la enfermedad, es de alcance relativamente general. (Kalimo, El-Batawi, & Cooper , 1988).

Partiendo de lo anterior se encuentra que, a nivel internacional, hablando propiamente de países de la Unión Europa estos han realizado estudios en los que han concluido que el estrés laboral y los factores de riesgo psicosocial son un problema relevante y que presume un costo económico y social importante. Factores del riesgo psicosocial como el estrés laboral ocupa el cuarto lugar en la frecuencia de problemas de salud informados por los trabajadores de la UE. Un 22,3% de los trabajadores manifestaron que lo sufrían, según la Cuarta Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo (Parent-Thirion, Fernández, Hurley, & Vermeylen, 2007). Además, un 8,7% respondieron tener problemas de sueño y un 7,8% problemas de ansiedad derivados del trabajo. Por sectores, la mayor frecuencia de problemas psicológicos la presentan los trabajadores de la educación, los del sector salud, y los trabajadores de la administración pública (Gil, 2009).

Por otra parte, ahondando en este tema, se tiene que los profesionales de salud en Colombia se enfrentan a condiciones en las que, además de estar atendiendo continuamente las necesidades de los pacientes, en las Instituciones Prestadoras de Salud se les impone una

cantidad de consultas por hora, y además con ciertas limitaciones en cuanto a los elementos de trabajo, como lo es no contar con laboratorios, no contar con ayudas diagnósticas, muchos carecen de equipos de cómputo donde puedan registrar las consultas y llevar una base de datos de los pacientes atendidos para su respectivo seguimiento. No obstante, esto se ve reflejado en turnos de trabajo que limitan el descanso y la vida social de los médicos, es por ello que este grupo de profesionales presentan las altas tasas de prevalencia de desgaste (Síndrome de Burnout) como efecto relacionado con los factores psicosociales que varían según los estudios entre 9,1 % y el 85,3 % en médicos internos y residentes de especialidades médico-quirúrgicas (Ministerio de Trabajo, 2015).

En ese sentido, el estudio de los factores psicosociales y su influencia en la motivación laboral, están relacionados con la salud y el bienestar de los trabajadores (Beltrán P., 2014, p, 15). Partiendo de esta premisa, los factores psicosociales, al estar en contextos de continua transformación, están en capacidad de generar consecuencias positivas o negativas en los trabajadores, teniendo en cuenta las experiencias, percepciones, tiempo de exposición y de intensidad, de las funciones de los empleados. Como lo indican Kalimo, El-Batawy & Cooper (1988) los profesionales de la psicología organizacional y los de higiene laboral, han observado que las condiciones laborales no sólo causan enfermedades profesionales específicas, sino que pueden influir de manera mucho más general como uno de los múltiples elementos que determinan el estado de salud de un trabajador.

Se encuentra entonces que, los factores que están asociados a propiciar efectos positivos se pueden entender como factores protectores psicosociales, pues cumplen una función benéfica que genera bienestar y salud para el trabajador, por el contrario, estos factores, pueden ser generadores de efectos negativos, como enfermedad, ausentismo, baja motivación, insatisfacción

laboral, y reducción del desempeño laboral. Como lo indica Beltrán P. (2014) “la exposición a estos últimos riesgos, se ha presentado cada vez con mayor frecuencia e intensidad, haciendo necesario identificarlos, evaluarlos, controlarlos e intervenirlos, con el ánimo de evitar los peligros relacionados con la salud y la seguridad laboral” (p.16).

En este orden de ideas, la IPS objeto de estudio brinda servicios de salud de baja complejidad orientados a la promoción de la salud y prevención de la enfermedad, enmarcados en un proceso de mejoramiento continuo, con calidad humana y con la tecnología requerida, que participa en la formación, desarrollo y actualización del Talento Humano en la modalidad formal y educación para el trabajo, sin embargo se requiere identificar cuáles son los factores psicosociales que influyen en la motivación laboral de su personal médico conformado por siete profesionales de medicina, los cuales se van a intervenir en el presente estudio.

Cabe anotar que, el personal médico actualmente no se encuentra contratado por la IPS; cinco de los siete médicos están contratados por cooperativas, solo dos médicos, los cuales son rurales están directamente contratados por la IPS, por lo que están haciendo su año rural. Por su parte, el desconocimiento de los factores psicosociales que influyen en la motivación del personal médico de la IPS objeto de estudio, puede causar múltiples trastornos de salud y afectar de manera positiva o negativa la motivación en los médicos.

Pregunta de investigación

¿Cuáles son los factores Psicosociales que influyen en la motivación laboral del personal médico de una IPS en Yotoco?

Objetivos

Objetivo general

Identificar los factores Psicosociales que influyen en la motivación laboral del personal médico de una IPS en Yotoco.

Objetivos específicos

- Caracterizar sociodemográfica y ocupacional al personal médico de la IPS a intervenir.
- Determinar el nivel de motivación laboral que tiene del personal médico de la IPS.

Establecer los factores psicosociales relacionados con la motivación laboral de la población de estudio.
- Proponer a los directivos de la IPS medidas preventivas que vayan en pro del mejoramiento de la salud física y mental del personal médico en su contexto laboral.

Justificación

Cabe anotar que, los médicos hoy en día se encuentran enfrentando una situación de pandemia como lo es el covid-19, lo cual ha detonado una alarma a nivel nacional, y se ha fomentado el cuidado, la protección y la ampliación de protocolos de bioseguridad para mitigar la propagación de este virus. Atendiendo el Decreto 676 del 2020, el Ministerio del Trabajo incorporó el covid-19 como una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales, modificando varios artículos del Decreto 1477 del 2014, que expidió la tabla de enfermedades laborales, y el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Decreto 1072 del 2015). En ese sentido, la norma indicó que será considerada como una enfermedad directa la enfermedad covid-19 contraída por los trabajadores del sector de la salud, quienes son los encargados de suministrar los servicios en las diferentes actividades de prevención, diagnóstico y atención de dicha enfermedad (Legis, 2020).

Por otro lado, los médicos aparte de estar afrontando el Covid, también se enfrentan a condiciones en las que, continuamente se ven expuestos a otro tipo de enfermedades laborales, como es el estrés laboral, el agotamiento o desgaste emocional, y otros efectos relacionados con los factores psicosociales que varían según los estudios entre 9,1 % y el 85,3 % en médicos (Ministerio de Trabajo, 2015). Para esto, es necesario indagar sobre otros trabajos de grado, artículos e informes, así como autores que hayan adelantado investigaciones que aborden el tema en mención, para tener un punto de partida, y a su vez sustentar este estudio con teorías propias de la psicología organizacional, y su relación con el contexto empresarial.

Existe una variedad de acciones enfocadas a la gestión del personal en las organizaciones, las cuales están al servicio del desarrollo de los trabajadores, que consiste en

una mejora constante de su ambiente de trabajo. No obstante, la gestión del talento humano actualmente se ha convertido en un tema importante dentro de las organizaciones, porque es a través de esta, que se genera un contacto directo con el trabajador, los cuales hacen parte fundamental de la empresa, como fichas claves son los que hacen posible, que los procesos internos sujetos a los objetivos estratégicos y a los indicadores de gestión, sean posibles ejecutarse, y por ende la estrategia propia de la organización, para generar de esta manera la contribución de valor a los diferentes grupo de interés o los conocidos stakeholders.

Por otra parte, las teorías que respaldan el presente estudio son las relacionadas con los factores psicosociales, reconociéndose que son condiciones organizacionales, las cuales se derivan del ambiente de trabajo, es decir la higiene laboral como lo indica Chiavenato (2009) “se refiere a las condiciones ambientales del trabajo que garantizan la salud física y mental y las condiciones de salud y bienestar de las personas” (p.474). Así mismo, se aborda la teoría de la motivación propuesta por Maslow, el síndrome de agotamiento que puede generar en el sujeto laboral desgaste físico o emocional (Ministerio de Trabajo, 2015).

En ese orden de ideas, esta investigación surge de la necesidad de identificar y establecer cuáles son los factores psicosociales que influyen en la motivación laboral del personal médico de una IPS ubicada en el municipio de Yotoco, para luego proponer medidas preventivas que vayan en pro del mejoramiento de la salud física y mental del personal médico en su contexto laboral; pues, como se ha indicado en párrafos anteriores el personal médico tiene mayor responsabilidad, ya que ellos interactúan constantemente con otras personas, tienen en sus manos el cuidado de la vida y la salud de estas y que un error, falla o descuido de alguno de los médicos, puede generar consecuencias graves tanto para los pacientes, como para ellos mismos.

Marco Teórico

Con base al planteamiento del problema y una vez se han propuesto los objetivos a cumplir, se presenta el siguiente marco teórico que sustenta y argumenta el desarrollo del presente trabajo de investigación, dando inicio con la teoría de Gestión Humana, los Factores Psicosociales y seguido de la conceptualización de la Motivación Laboral.

Gestión Humana

La gestión humana es un área muy amplia, la cual se compone por diversos procesos y subprocesos, los cuales se encuentran entrelazados entre sí. Sainz (1994) y Chiavenato (2009) definen la gestión humana como aquella parte del proceso de dirección que se encarga del mantenimiento de las relaciones entre los diversos grupos que componen la organización y que asegura el bienestar físico de los trabajadores, para que éstos a su vez trabajen de forma eficiente.

El entorno laboral como indican Chiavenato (2009) se caracteriza por las condiciones físicas y materiales, así como por las condiciones psicológicas y sociales. Por un lado, están los aspectos ambientales que repercuten en los sentidos y que afectan el bienestar físico, la salud y la integridad física del sujeto laboral. Por el otro lado están los aspectos ambientales que afectan el bienestar psicológico e intelectual, la salud mental y la integridad moral de los trabajadores.

Factores Psicosociales

Teniendo en cuenta a Moreno & Báez (2010) estos señalan que el comienzo de las indagaciones de los factores psicosociales y su relación con la salud laboral proviene de la década de 1970, fechas a partir de las cuales, se da inicio a su referencia y la importancia otorgada ha ido creciendo, al mismo tiempo que el tema ha ganado amplitud, diversificación y

complejidad en su estudio, por las mismas dinámicas en las que se encuentra el contexto organizacional y su incidencia por la globalización.

Partiendo de lo anterior, es importante conocer la definición propuesta por la Organización Internacional de Trabajo (1986) en donde se encuentra que:

“Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo” (p. 3).

En ese sentido, se entiende entonces que los factores psicosociales en el ámbito laboral son condiciones organizacionales, las cuales se derivan del ambiente laboral, y dichos factores pueden ser positivos o negativos depende estrictamente de la cultura, el liderazgo y el clima organizacional; lo cual puede generar excelentes o pésimas condiciones de trabajo con consecuencias positivas o negativas para la salud del sujeto laboral.

Por otra parte, el concepto de factores psicosociales según Sauter, Murphy, Hurrell, & Levi, (s.f) se extiende también al entorno existente fuera de la organización:

Por ejemplo, exigencias domésticas y a aspectos del individuo personalidad y actitudes, que pueden influir en la aparición del estrés en el trabajo. Las expresiones organización del trabajo y factores organizativos se utilizan muchas veces de manera intercambiable con factores psicosociales para hacer referencia a las condiciones de trabajo que pueden conducir al estrés del sujeto laboral (p. 2).

Se entiende entonces que, los factores psicosociales son las circunstancias, las cuales se encuentran en el entorno laboral y que están asociadas de manera directa con la organización, el

contenido y la manera como se llevará a cabo la tarea por parte del trabajador, y que, a su vez, este cuenta con la capacidad para afectar tanto el bienestar como la salud del sujeto laboral desde lo físico, psíquico y lo social, así como el desempeño y el desarrollo del trabajo se ve afectado.

Con base a lo anterior, Beltrán P. , (2014) comenta que los factores psicosociales son todas aquellas interacciones, condiciones, percepciones y experiencias dentro del trabajo (intralaboral), fuera del mismo (extralaboral) y las condiciones intrínsecas del trabajador (individuales), lo que en general involucra aspectos como: la satisfacción con el empleo, las condiciones y gestión organizacional vs. las capacidades del empleado, tareas y habilidades del trabajador, recursos, necesidades y la cultura de estos.

Por lo tanto, como lo propone el Ministerio de Protección Social (2010) los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

Motivación Laboral

Benjumea y Torres (2020) resaltan que a lo largo de la historia han existido teóricos que han enfocado sus investigaciones desde diferentes criterios para estudiar la motivación y las causas biológicas como son las pulsiones que postulaba Freud, 1915 citado en (Corsi, 2002). Es allí donde la motivación humana se precisa como “un estado emocional que se genera en una persona como consecuencia de la influencia que ejercen determinados motivos en su comportamiento” (Koenes, 1996 citado en Chaparro, 2006, p. 4). En cuanto que, para la Psicología la motivación se define como la necesidad o el deseo que activa y dirige el comportamiento del sujeto, el cual lo dirige y subyace a toda tendencia por la supervivencia (Peña y Villón, 2017, p. 179).

Por otra parte, la teoría de la Motivación Humana, ha sido estudiada también por teóricos como Maslow (1954) en donde argumentó que “una teoría consistente de la motivación debería asumir, por el contrario, que la motivación es constante, inacabable, fluctuante y compleja” (p.10).

Por lo tanto, Maslow (1943) citado en Quintero (sf.) propone una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas; esta jerarquía se modela identificando cinco categorías de necesidades y se construye considerando un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación.

Maslow (1954) describió y propuso una serie de necesidades, las cuales se siguen considerando dentro de los estudios psicosociales en los diferentes contextos laborales, porque este categorizó dichas necesidades en cinco dimensiones:

Fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima y de auto-realización; siendo las necesidades fisiológicas las de más bajo nivel. Maslow también distingue estas necesidades en “deficitarias” (fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima) y de “desarrollo del ser” (auto-realización). La diferencia distintiva entre una y otra se debe a que las “deficitarias” se refieren a una carencia, mientras que las de “desarrollo del ser” hacen referencia al quehacer del individuo. (Quintero, s.f, p. 6)

Lo anterior se puede observar en la figura 1, en donde se muestra la jerarquía de necesidades propuesta por Maslow representadas en forma de una pirámide:

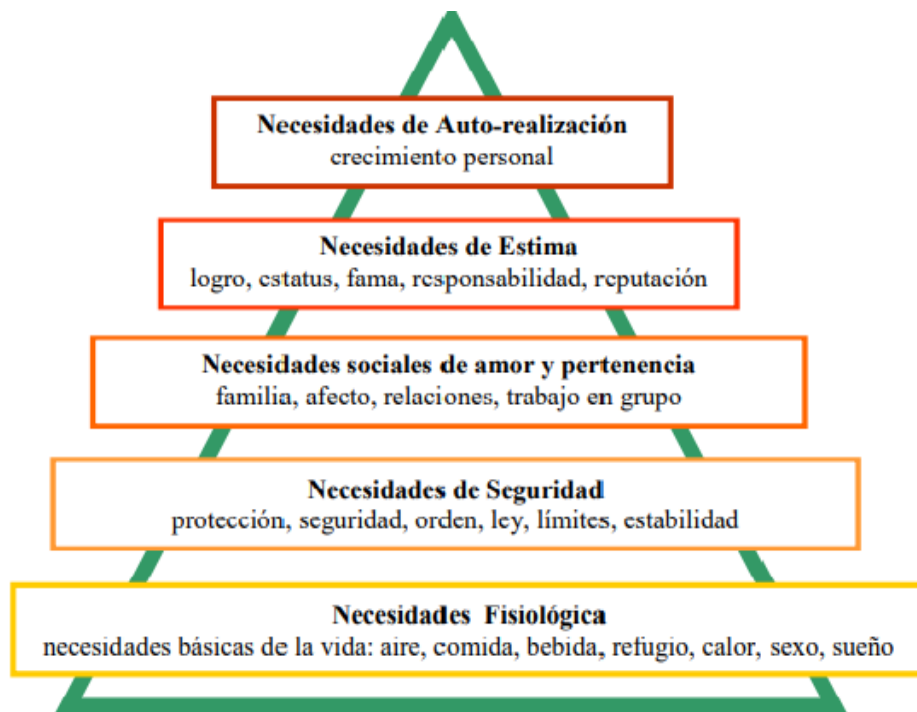


Figura 1. Pirámide de las Necesidades Maslow

Fuente: Quintero (s.f)

En ese mismo orden de ideas Ramos y Triana (2007) definen la motivación como: “Todo comportamiento humano es motivado, en sentido psicológico, es la tensión persistente que origina en el individuo alguna forma de comportamiento dirigido a la satisfacción de una o más necesidades” (p.310).

Ahondando en la teoría que existe alrededor de este tema se permite nombrar a Elton Mayo (1925), citado en Ramos y Triana (2007) como el primer teórico a quien se le atribuye el movimiento de las relaciones humanas, este autor es reconocido por sus estudios en la Hawthorne los cuales brindaron aportes sobre la actitud de los trabajadores en diferentes condiciones de trabajo mencionando que “un cambio en las condiciones de trabajo daría como resultado un cambio en la productividad” (p.312).

Por otro lado, Robbins (2004) citado en Peña y Villon (2017) argumenta que la motivación laboral es entendida como la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia metas organizacionales, condicionadas por la satisfacción de alguna necesidad individual, resaltando en esta propuesta teórica las necesidades propias del sujeto laboral, entendiéndose como un estado interno inherente al individuo que hace que ciertas acciones resulten más atractivas que otras siendo entonces las necesidades, el principal constituyente de la fuerza motivadora que los individuos experimentan con el deseo de satisfacerlas.

Por su parte los factores motivacionales, tienen que ver con el contenido del cargo, las tareas y los deberes relacionados con el cargo en sí. Los cuales Incluyen: delegación de la responsabilidad; libertad de decidir cómo realizar un trabajo; ascensos; utilización plena de las habilidades personales; formulación de objetivos y evaluación relacionada con éstos; simplificación del cargo (llevada a cabo por quien lo desempeña); ampliación o enriquecimiento del cargo (horizontal o verticalmente).

Con base a esta teoría se podrá determinar los niveles de motivación laboral del empleado en relación al contexto general del cargo que desempeña dentro de la empresa y al ambiente laboral en el que desarrolla sus actividades el trabajador (Chiavenato, Administración de los recursos humanos , 2007).

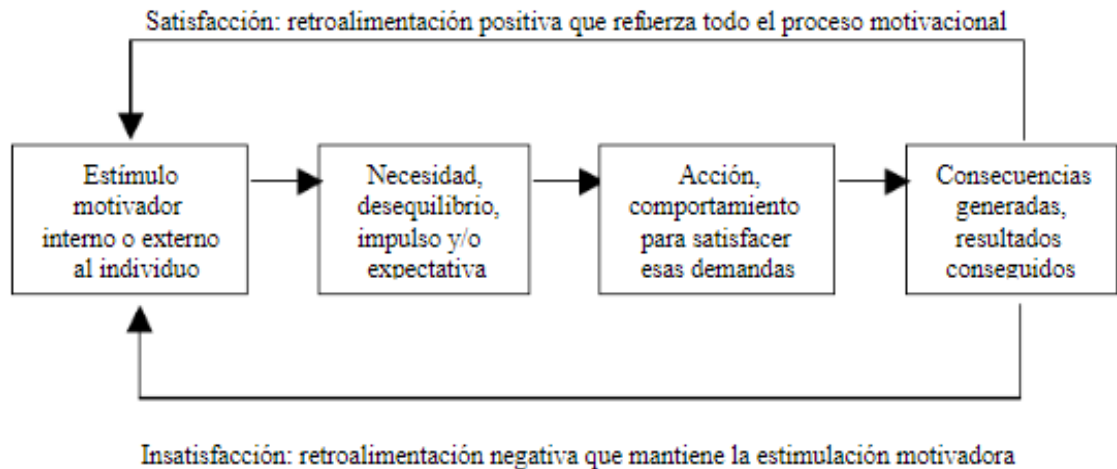


Figura 2. Procesos Básicos de la Motivación

Fuente: Díaz (2009) en su libro psicología del trabajo.

En la anterior figura se puede vislumbrar que el sujeto laboral está estimulado de forma constante por motivadores tanto externos (ambientales y/o sociales), como internos (fisiológicos, psicológicos) que le origina una serie de necesidades, expectativas, intereses que rompen el equilibrio homeostático interno (Díaz, 2009). La tensión que genera este desequilibrio proporciona energía y sirve de impulso para poner en marcha ciertos comportamientos dirigidos a tratar de satisfacer esos estímulos motivadores en los individuos.

IPS

Según Actualícese (2018) estas son las instituciones prestadoras de servicios. Es decir, todos los centros, clínicas y hospitales donde se prestan los servicios médicos, bien sea de urgencia o de consulta. Estas son contratadas por las EPS para que cumplan con los planes y

servicios que estas ofrecen (promueven) a sus usuarios, pero son las EPS que cancelan todos los gastos médicos que sus pacientes generen a las IPS.

Batería de instrumentos para la evaluación de factores riesgos psicosociales

Esta Batería fue construida por el subcentro de seguridad social y riesgos profesionales de la Pontificia Universidad Javeriana en conjunto con el Ministerio de la protección (Ahora dividido entre los ministerios de salud y protección social y ministerio de trabajo). Este instrumento es avalado por el estado, requisito para ser validado en Colombia.

En dicha Batería se cuenta con un conjunto de instrumentos válidos y confiables que pueden ser utilizados por los responsables del programa de salud ocupacional de las empresas para identificar los factores de riesgo psicosocial, a los que se encuentran expuestos los trabajadores de diferentes actividades económicas y oficios (Ministerio de Protección Social, 2010).

Cuestionario de Motivación en el Trabajo:

El Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT), fue elaborado por Fernando Toro Álvarez en el año 1992, quien planteó un instrumento psicológico diseñado para identificar y valorar objetivamente 15 factores de motivación que involucran en su estructura semántica conceptos, sentimientos y experiencias típicas de este medio labora (Gómez & Pinzón, 2012).

El Cuestionario de Motivación en el Trabajo se constituye de tres partes las cuales son:

- Condiciones motivacionales internas: está compuesta por cinco factores específicos los cuales son: Logro, Poder, Afiliación, Autorrealización y Reconocimiento. Que, en conjunto,

describen condiciones personales internas de carácter cognitivo y afectivo, que permiten al individuo derivar sentimientos de agrado o desagrado de su experiencia con personas o con eventos externos específicos.

- Medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo: los factores que constituyen esta dimensión son: Dedicación a la tarea, Aceptación de la autoridad, Aceptación de normas y valores, Requisición y Expectación.
- Condiciones motivacionales externas: esta parte del cuestionario se encuentra constituida por factores como, Supervisión, Grupo de trabajo, Contenido de trabajo, Salario y Promoción. Cabe señalar que dichos factores suscitan el interés por el trabajo y refuerzan e incentivan modos de comportamientos dirigidos a obtenerlos. Busca estudiar el valor que una persona atribuye a varios tipos de retribución por el desempeño que una organización puede ofrecer (Gómez & Pinzón, 2012).

Riesgo Psicosocial

Se deriva de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión. Algunos ejemplos de condiciones de trabajo que entrañan riesgos psicosociales son:

- Cargas de trabajo excesivas.
- Exigencias contradictorias y falta de claridad de las funciones del puesto.
- Falta de participación en la toma de decisiones que afectan al trabajador.
- Gestión deficiente de los cambios organizativos, inseguridad en el empleo.
- Comunicación ineficaz, falta de apoyo por parte de la dirección o los compañeros.
- Acoso psicológico y sexual, violencia ejercida por terceros (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2020).

Síndrome de Burnout

El Burnout es un término anglosajón que significa estar quemado, desgastado o exhausto por el trabajo. Corresponde a un cuadro clínico que fue inicialmente descrito por Herbert Freudenberger¹ en 1974, luego de observar que después de un periodo de tiempo (generalmente después de un año de trabajo), jóvenes voluntarios que trabajaban en una clínica de Nueva York, acusaban cansancio (pérdida progresiva de energía), desmotivación y falta de interés en el trabajo, volviéndose menos sensibles, poco comprensivos, intolerantes y con un trato distante (en ocasiones agresivo o cínico) hacia las personas que estaban bajo su cuidado (Ministerio de Trabajo, 2015).

Uno de los componentes del síndrome de agotamiento laboral, es la actitud fría y despersonalizada, la cual se manifiesta de la siguiente forma en quien la puede estar padeciendo:

- Sentimientos, actitudes y respuestas negativas.
- Ironía.
- Irritabilidad y pérdida de motivación hacia el trabajo.
- Reacciones de distanciamiento.
- Cinismo.
- Hostilidad

Marco legal

En este apartado se indican las normas, resoluciones, leyes y decretos que existen en Colombia, las cuales fomentan la buena gestión laboral para los individuos en el territorio nacional.

Cuadro 1. Normatividad Nacional

Norma o Ley	Resumen
Código Sustantivo del Trabajo	La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, en los contextos organizacionales.
Ley 9 de 1979	Esta ley se relaciona con los derechos de los empleadores con los trabajadores, y los deberes de los trabajadores hacia la obligación que tienen sobre la seguridad y tener responsabilidad sobre el trabajo de sí mismo (Secretaria del Senado, 2021).
Resolución 2400 de 1979	Establece algunas disposiciones sobre seguridad en los establecimientos de trabajo, las cuales se aplican a las organizaciones, sin perjuicio de las reglamentaciones especiales que se dicten para cada centro de trabajo en particular, con el fin de preservar y mantener la salud física y mental, prevenir accidentes y enfermedades profesionales, para lograr las mejores condiciones de higiene y bienestar de los trabajadores en sus diferentes actividades (Secretaría Jurídica Distrital, 1989).
Resolución 1016 de 1989	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

Norma o Ley	Resumen
Ley 100 de 1993	Todo colombiano, y en especial todo trabajador, tienen derecho a que se le garantice la seguridad social integral, entendida esta como la cobertura en salud y los riesgos de invalidez, vejez y muerte, al igual que la cobertura en caso de accidentes de trabajo (Ministerio de Salud, 1993).
Resolución 2646 de 2008	<p>Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.</p> <p>Los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas en su contexto laboral (Departamento Administrativo del Servicio Distrital, 2008) .</p>
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Ministerio de Trabajo, 2015).
Ley 1090 de 2006	Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones (Función Pública, 2006).

Norma o Ley	Resumen
<p style="text-align: center;">Ley 1562 de 2012</p>	<p>Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.</p> <p>En el artículo 4, de la presente Ley define como enfermedad laboral “la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes” (Ministerio de Salud, 2012).</p>
<p style="text-align: center;">Resolución 2404 de 2019</p>	<p>Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones (Secretaria Juridica, 2019).</p>
<p style="text-align: center;">Decreto 1477 de 2014</p>	<p>En el artículo 1 del Decreto 1477 de 2014 se presenta la tabla de enfermedades laborales, que tendrá doble entrada: i) agentes de riesgo, para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales y, ii) grupos de enfermedades, para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados. (Ministerio de Trabajo, 2014)</p>

Fuente: elaboración propia.

Antecedentes

Para la realización del presente trabajo de investigación fue necesario consultar trabajos que brindarán una guía y se aproximen al objeto de estudio propuesto. Para su búsqueda se acudió a repositorios digitales, consultas de bases de datos de las diferentes universidades públicas y privadas de Colombia y a nivel internacional.

En ese sentido, al llevar a cabo, las indagaciones sobre el tema de investigación relacionado con los Factores Psicosociales que Influyen en la Motivación Laboral del Personal Médico de una IPS en Yotoco, se pueden evidenciar que, desde el enfoque de la psicología organizacional, han sido variadas las investigaciones realizadas en estos últimos años que han tenido como objeto de estudio el tema en mención. Con base en esta premisa, los siguientes trabajos brindaron herramientas de apoyo para el planteamiento del proyecto.

Jaramillo (2013) realizó una investigación, cuyo objetivo era identificar los factores de riesgo psicosociales intralaboral y niveles de estrés en los trabajadores de una empresa, ubicada en el Municipio de Túquerres. Para alcanzar dicho objetivo, la autora utilizó los instrumentos de la batería de riesgo psicosocial del Ministerio de Protección Social, formas A y B, así también empleó el cuestionario de estrés, tercera versión.

En la investigación de Jaramillo (2013) esta obtuvo como resultado la presencia de factores psicosociales intralaborales con niveles de riesgo muy altos en dominios como liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, demandas del trabajo y recompensas; también encontró que los niveles de estrés de los trabajadores intervenidos eran muy altos.

Por otra parte, se encuentra el trabajo de Vázquez, Pérez, Moreno, Arroyo y Suarez (2010) en donde realizaron una investigación bajo el estudio observacional, no experimental, transversal, descriptivo y correlacional, en donde participaron 117 profesionales que trabajaban en distintas Organizaciones de Servicio Humano (Centros de Atención Socio Educativos.

Residencias de tercera edad, Centros de Enseñanza Infantil y Primaria), de las áreas de Enfermería, Auxiliares de clínica, Personal de servicio doméstico, Técnicos de Educación Infantil, Psicología, Trabajo Social y Educación.

Los investigadores Vázquez et al., (2010) emplearon los instrumentos: Cuestionario de Motivación y Satisfacción desarrollado “ex profeso” por el equipo de psicólogos que apoyaban el estudio. Este cuestionario, Incluía variables de motivación internas y externas. Emplearon también el Cuestionario General de Salud Mental (GHQ); el cual Incluía las variables de síntomas somáticos, disfunción social, depresión y problemas de ansiedad-insomnio, en su versión de 28 reactivos (ítems). Dicha investigación, tenía como objetivo Identificar los mejores predictores psicosociales de salud mental (en referencia a factores motivacionales externos e internos) de un grupo de profesionales de Servicios Humanos de la Administración Pública de Andalucía. Para el análisis de resultados obtenidos los autores Vázquez et al., (2010) utilizaron la metodología propia de “la estadística descriptiva y análisis de varianza, prueba “t” de Student y Chi-cuadrado, para poder verificar la asociación entre las variables utilizadas” (p. 16).

En cuanto a los resultados obtenidos, Vázquez et al., (2010) encontraron:

Asociaciones estadísticamente significativas entre las puntuaciones obtenidas en la escala de salud mental y variables psicosociales laborales estudiadas. Derivado de ello, se apreciaron la importancia que ofrece el colectivo a la conciliación del trabajo con la vida personal, el sentido que tiene el sentirse partícipe de un grupo de trabajo y el valor que ofrece ese colectivo al papel desempeñado por los superiores en la solución de problemas.

Esto pudiera significar que aquellos profesionales que se encuentran en una situación de escasa disponibilidad temporal para el desarrollo de actividades personales extralaborales, o que no se sienten partícipes en el desempeño del trabajo diario, o el superior no soluciona adecuadamente la problemática común, poseen niveles de hostilidad e irritabilidad elevados y son más vulnerables a la afectación de su salud mental (p. 19).

Otro estudio relacionado con el tema de investigación es el de Beltrán, Casas, Galindo, González , & Rivera, (2012) el cual tiene como título “ Factores psicosociales que influyen en el desempeño laboral en psicólogos docentes de Universidades en Colombia”. En este trabajo los autores estructuraron un marco teórico en donde, abordaron temáticas relacionadas a los factores psicosociales, que estaban asociados al desempeño laboral y que hacen referencia a aquellas condiciones que se encuentran dentro de una institución.

En cuanto al diseño metodológico empleado por Beltrán et al., (2012) fue de corte no experimental, cuyo estudio estaba relacionado a un análisis cuantitativo-descriptivo. El instrumento que utilizaron fue la encuesta estructurada.

Los resultados obtenidos fueron diagnosticados y analizados con base a la experiencia de los profesionales que llevaron a cabo la investigación en donde encontraron que el factor que tiene mayor influencia en el desempeño laboral de los docentes psicólogos universitarios fue el clima laboral (Beltrán et al., 2012, p. 75).

Ovalle (2016) por su parte en su estudio titulado “Motivaciones psicosociales y satisfacción laboral”; presentó como objetivo describir la relación que existe entre las motivaciones psicosociales y la satisfacción laboral en los colaboradores de campo de la Municipalidad de Salcajá, Quetzaltenango.

En cuanto al tipo de estudio utilizado por Ovalle (2016) fue descriptivo y la metodología estadística de significación y fiabilidad de la media aritmética. La población a intervenir contaba

con una población de 120 empleados, de los cuales la autora escogió una muestra representativa de 50 de ellos.

Es de anotar que, a dicha muestra se le aplicó la prueba la EMP Escala de Motivaciones Psicosociales; en donde Ovalle (2016) en sus resultados determino que:

Sí existe una relación muy estrecha entre las motivaciones psicosociales y la satisfacción. En donde los niveles de satisfacción con un alto rango son: la satisfacción-reconocimiento social y satisfacción autoestima y auto concepto. Las conductas motivantes más altas son las expectativas y los incentivos, con lo cual estos últimos no superan lo que son las expectativas y por lo cual se Determina que no existe satisfacción en los colaboradores (p. 72).

En el estudio realizado para optar al título de doctora en Psicología Navarro (2019) llevó a cabo una investigación sobre “Factores psicosociales de riesgo y protección de la salud y bienestar entre los profesionales del transporte sanitario”, en donde el propósito de dicha investigación era profundizar en el conocimiento de los factores psicosociales de riesgo-protección para la salud y el bienestar de los profesionales del transporte sanitario en la ciudad de Gerona.

Navarro (2019) realizó dos estudios diferentes, pero que se relacionaban entre sí, en los que combinó la metodología cuantitativa y cualitativa. Se encuentra que mediante el análisis cuantitativo Navarro (2019) identificó la exposición a distintos indicadores psicosociales de riesgo-protección para la salud y el bienestar, concretamente las condiciones laborales, la satisfacción con los turnos laborales, el cansancio emocional, la despersonalización, la realización personal, el sentido de coherencia y el bienestar subjetivo.

En ese mismo orden, Navarro (2019) también analizó el efecto del puesto de trabajo y el sexo, así como la interacción entre ambas variables sobre estos indicadores de riesgo protección para la salud y el bienestar.

En cuanto al estudio Cualitativo, Navarro (2019) analizó cuales eran los posibles factores psicosociales de riesgo-protección para la salud y el bienestar desde el punto de los profesionales del sector al que pertenecen los empleados intervenidos.

Metodología

Enfoque y Tipo de Investigación

El enfoque de la presente investigación es de carácter cuantitativo de tipo descriptivo. En consecuencia, con los objetivos que se han planteado, se considera que esta investigación se ve enmarcada en el método inductivo, ya que, busca dar respuesta al tema de investigación desde un suceso particular hasta llegar a esta conclusión de forma general, y que a su vez este método permite basarse en la observación participativa en la IPS objeto de estudio.

Categoría de Análisis

En cuanto a la categoría de análisis, las variables a medir son los factores psicosociales que, influyen en la motivación laboral del personal médico de una IPS ubicada en el Municipio de Yotoco.

Población y Muestra

La IPS objeto de estudio es una de las entidades de baja complejidad más grande de la región centro del valle del cauca. Está constituida por dos áreas dedicadas a la atención

hospitalaria: un área para la Atención de Urgencias, Sala de Partos y Laboratorio Clínico en el Primer piso y Consulta Externa, Procedimientos, Hospitalización, Psicología, Prevención y Promoción en el segundo piso; otra área con Hospitalización se encuentra ubicada en el primer piso, el área de administración está ubicada en el segundo piso.

La IPS Cuentan con los elementos necesarios para garantizar el cuidado de los pacientes que son atendidos de acuerdo a la complejidad de su patología. La salud es la resultante de un proceso dinámico, continuo, de múltiples interacciones entre lo físico, psíquico, social, cultural, económico, ambiental y ecológico. Los usuarios de la IPS pueden escoger entre una gran variedad de servicios, profesionales altamente capacitados, con horarios cómodos, todos los días y decidir si desea consultar directamente en el Hospital o en uno de sus Puestos de Salud.

Con la experiencia adquirida, esta empresa se propone liderar el proceso de cambio en los hábitos, estilos de vida y concepción de la salud-enfermedad por parte de la comunidad, con el fin de mejorar su estado de salud y realizar un aporte al mejoramiento de la calidad de vida y el desarrollo económico de la región. Este propósito solo se podrá alcanzar con la interacción continua de un equipo multidisciplinario que logre conducir los esfuerzos de todos los sectores presentes en el municipio (Hospital Local del Municipio de Yotoco, 2020)

Una vez contextualizado la empresa objeto de estudio, es importante resaltar que la población corresponde a los médicos, que actualmente están prestando sus servicios profesionales en la IPS ubicada en el Municipio de Yotoco; en cuanto al porcentaje de la muestra es el 100%, la cual corresponde a los siete médicos que actualmente se encuentran prestando sus servicios profesionales en dicha Institución.

Es importante resaltar que esta población se encuentra altamente expuesta a los factores de riesgo psicosocial, dada la demanda en atención que requiere la comunidad incluyendo visitantes, es por esto que la presente investigación se centrará en aquellos profesionales de la salud (médicos) que constantemente tienen atención a público interno y externo de la IPS.

Este estudio dará inicios para realizar futuras investigaciones con la población que pertenece al área administrativa, enfermeras, enfermeros, auxiliares de enfermería y personal de servicios generales de las entidades prestadoras de salud en la región del Valle del Cauca, quienes también tienen alta exposición, pero requieren de un estudio específico dadas las particularidades de la actividad administrativa, operativa y de asistencia médica, y es por ello que no se tendrán en cuenta en el presente trabajo de investigación.

Criterios de inclusión

- Personal médico que lleven más de seis meses trabajando en la IPS.
- Que acepten la participación en la investigación.

Criterios de exclusión

- Personal que no complete todas las fases del estudio.
- Desistir del consentimiento informado
- Tener una vinculación parcial o por horas.

Consentimiento Informado

Cuadro 2. Formato de Consentimiento Informado

Consentimiento Informado
<p>Consentimiento informado para Médicos de una IPS ubicada en el Municipio de Yotoco.</p> <p>Las Investigadoras Leslic Ortega Domínguez, Dalis Valderrama Reyes, Mildred Rodríguez, se encuentran desarrollando el trabajo de grado titulado: Factores Psicosociales que influyen en la motivación laboral del personal médico de una IPS en Yotoco como opción de grado para obtener el título como Psicólogas por la Corporación Universitaria Minuto de Dios- Buga.</p> <p>Entiendo que recibiré un documento tipo encuesta la cual debo diligenciar con información personal, he sido informado de todo lo referente a la investigación y el tratamiento de los datos que serán consignados en dicha encuesta, y que los riesgos son mínimos. También se me ha informado sobre los beneficios para mi persona y que no se me recompensará por mi participación en el estudio.</p> <p>Objetivo de la investigación Identificar los factores psicosociales que influyen en la motivación laboral del personal médico de una IPS en Yotoco.</p> <p>Beneficios de participar en este estudio</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar los factores de riesgo psicosocial a los cuales se encuentran expuestos. -Conocer los efectos sobre la salud que tiene la presencia de factores de riesgo psicosocial. <p>Riesgos de Participar en este Estudio de Investigación</p> <p>No se conoce de ningún riesgo físico o mental por el hecho de participar en esta investigación. El riesgo potencial es que se pierda la confidencialidad de sus datos personales. Sin embargo, se hará el mayor esfuerzo para mantener su información en forma confidencial.</p> <p>Confidencialidad y Privacidad de los Archivos y anonimato</p> <p>Durante las encuestas, se mantendrá la privacidad. Los archivos con información se mantendrán de manera confidencial. Sólo las investigadoras pueden revisar los archivos resultantes de este proyecto.</p> <p>Con el fin de mantener el anonimato, no se escribirá el nombre de los encuestados. Cada encuesta será identificada con un número. Los datos y la información serán guardados por las investigadoras. Los resultados de este estudio pueden ser publicados. Las publicaciones no incluirán el nombre de los participantes o ninguna otra información que permita</p>

identificarlos personalmente.

Participación Voluntaria

La decisión de participar en esta investigación es completamente voluntaria. Usted es libre de decidir participar, así como de retirarse en cualquier momento, sin que esto implique ningún castigo o pérdida de beneficios que ya haya obtenido.

Consentimiento

He leído la hoja de información del Consentimiento Informado, he recibido una explicación satisfactoria sobre los procedimientos del estudio y su finalidad.

He quedado satisfecho (a) con la información recibida, he comprendido y se me han respondido todas mis dudas. Comprendo que la decisión de participar es voluntaria.

Doy mi consentimiento para el procedimiento propuesto y conozco mi derecho a retirarlo cuando lo desee, con la única obligación de informar la decisión a las investigadoras responsables del estudio.

Firma del participante: _____

Nombre del Participante: _____

Fecha: _____

Firma del investigador: _____

Nombre del investigador: _____

Fecha: _____

Fuente: elaboración propia.

Técnicas y Fuentes de Información

A continuación, se presenta las técnicas de recolección de la información:

Cuadro 3. Técnicas de Recolección de la Información

Objetivo	Categoría	Subcategoría	Instrumento
Caracterizar sociodemográfica y ocupacional al personal médico de la IPS a intervenir.	Condiciones sociodemográficas y ocupacionales de los médicos	Edad, estrato, tipo de vivienda, estado civil, cantidad de hijos, horas laborales, tiempo de contratación.	Ficha de datos generales obtenida de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial
Determinar el nivel de motivación laboral que tiene el personal médico de la IPS.	Motivación laboral.	Factores Intrínsecos y extrínsecos.	“Cuestionario de Motivación para el Trabajo” o CMT automatizado el cual ha sido diseñado y validado en Colombia por Toro y Cabrera (1992),
Establecer los factores psicosociales relacionados con la motivación laboral de la población de estudio.	Influencia o relación con la motivación laboral.	-Agotamiento emocional. -Despersonalización. -Realización personal.	Instrumento Tipo encuesta adaptada de la Batería de Riesgos psicosociales - Validación del cuestionario MBI (Maslach Burnout Inventory).
Proponer a los directivos de la IPS medidas preventivas que vayan en pro del mejoramiento de la salud física y mental del personal médico en su contexto laboral.	Prevención y mejora en los puestos de trabajo.	-Salud física. -Salud mental.	Protocolo de prevención y actuación del Ministerio de Trabajo.

Fuente: elaboración propia.

En cuanto a las fuentes de investigación que se emplean en este trabajo son las fuentes primarias y las secundarias. En donde las primarias hacen referencia a la información, ya sea oral o escrita, la cual es recopilada directamente por las investigadoras a través de la observación participativa y la aplicación de la batería de riesgo psicosocial a ocho médicos de la IPS Objeto de estudio.

Por su parte, las fuentes secundarias, hacen parte de la información escrita que ha sido consolidada en informes, artículos de revista, repositorios digitales, libros, normas y en la web que tengan relación con teoría correspondiente al tema de factores psicosociales y de motivación laboral.

Es importante resaltar que el estudio es multivariado para el análisis de los resultados, teniendo en cuenta los factores de riesgo psicosocial, y además se tendrá en cuenta una serie de variables sociodemográficas como lo son la edad, el género, el estado civil, estrato, vivienda, entre otras; también se describen las variables relacionadas con el agotamiento emocional, despersonalización y la realización personal. Teniendo en cuenta esto se anexa la tabla de operacionalización de variables, en donde se puede evidenciar mejor la información que se pretende recolectar de cada médico encuestado.

Cuadro 4. Operacionalización de Variables.

Nombre de la Variable	Naturaleza	Escala de medición	Indicador
Rango de edad	Cuantitativa	Razón	1- 25-32 2- 32-40 3- 40-48 4- 48-54 5- 54-65
Genero	Cualitativa	Nominal	1- M 2- F

Nombre de la Variable	Naturaleza	Escala de medición	Indicador
Estrato	Cuantitativa	Ordinal	1 al 6
Vivienda	Cualitativa	Ordinal	1- Alquilada 2- Familiar 3- Propia
Estado civil	Cualitativa	Ordinal	1- Soltero(a) 2- Casado(a) 3- Unión libre
Tiene Hijos	Cuantitativa	Ordinal	1 2 3 4-No tengo hijos
Perfil profesional	Cualitativa	Ordinal	1- Médico especialista 2- Médico Interno 3- Médico general
Antigüedad en la IPS	Cuantitativa	Ordinal	1- 6 meses 2- 1 año 3- Más del año
Experiencia laboral	Cuantitativa	Ordinal	1- Un año 2- Dos años 3- Tres años 4- Más de 10 años
Horas laborales	Cuantitativa	Ordinal	1- 8 horas diarias 2- Más de 8 horas diarias 3- 12 horas 4- Entre 12 y 16 horas diarias
Agotamiento emocional	Cualitativa	Nominal	0=nunca 1= Pocas veces al año o menos 2= una vez al mes o menos 3= unas pocas veces

Nombre de la Variable	Naturaleza	Escala de medición	Indicador
			al mes. 4= una vez a la semana 5= pocas veces a la semana 6= todos los días
Despersonalización	Cualitativa	Nominal	0=nunca 1= Pocas veces al año o menos 2= una vez al mes o menos 3= unas pocas veces al mes. 4= una vez a la semana 5= pocas veces a la semana 6= todos los días
Realización personal	Cualitativa	Nominal	0=nunca 1= Pocas veces al año o menos 2= una vez al mes o menos 3= unas pocas veces al mes. 4= una vez a la semana 5= pocas veces a la semana 6= todos los días

Fuente: elaboración propia.

Instrumentos para la Recolección de Información

La ficha de datos generales es obtenida de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial validada en Colombia por el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Protección Social. Dicha ficha se encuentra estructurada del siguiente modo, la cual permitió obtener información para dar cumplimiento al primer objetivo específico planteado. Se presenta en el *Anexo I*; la siguiente es su estructura:

- Parte 1: Aspectos personales del trabajador. Esta sección busca obtener información demográfica tales como:
 - Rango de edad.
 - Género.
 - Estrato.
 - Vivienda.
 - Estado civil.
 - Tiene hijos.

- Parte 2: Aspectos laborales del trabajador. Se busca información para conocer y contextualizar los aspectos ocupacionales bajo los cuales los empleados desempeñan sus funciones. Aquí son de interés:
 - Perfil ocupacional.
 - Antigüedad en la IPS.
 - Experiencia laboral.
 - Horas laborales.

Por otra parte, para la medición de la motivación laboral se aplicó el instrumento denominado “Cuestionario de Motivación para el Trabajo” o CMT automatizado el cual ha sido diseñado y validado en Colombia por Toro y Cabrera (1992), este instrumento permite evaluar

quinze factores psicosociales y de motivación, los cuales comprenden un total de 75 ítems reunidos en tres grupos (Olvera, 2013).

Cuadro 5. Grupos y factores de la motivación laboral

Grupos:	Condiciones motivacionales internas	Medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo	Condiciones motivacionales externas
Factores:	1 Logro. 2 Poder. 3 Afiliación. 4 Autorrealización. 5 Reconocimiento.	1 Dedicación a la tarea 2 Aceptación autoridad 3 Aceptación de normas y valores 4 Requisición 5 Expectación	1 Supervisión. 2 Grupo de trabajo. 3 Contenido de trabajo. 4 Salario. 5 Promoción.

Fuente: Ovelera (2013)

Es de anotar, que los datos se interpretarán en una escala de Likert de que provendrán de la jerarquización en orden de importancia que el encuestado les haga a los ítems que se presenten en el CMT; dicha valoración va del 1 (peor) a 5 (mejor).

MBI (Maslach Burnout Inventory) es el instrumento utilizado para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial. Es importante anotar que, ha sido el instrumento más utilizado por la comunidad investigativa para la evaluación de síndrome del Burnout en contextos asistenciales y ha sido validado en diferentes contextos culturales y laborales (Hederich y Caballero, 2016) en Colombia ha sido estandarizado y validado por el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Protección Social. Este instrumento cuenta con 22 ítems y tiene como objetivo identificar

factores de riesgo psicosociales, determinada en tres subescalas: cansancio emocional, despersonalización, realización personal, las cuales se detallan a continuación.

1. Subescala de agotamiento emocional: Consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo.

2. Subescala de despersonalización: Está formada por 5 ítems. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento.

3. Subescala de realización personal: Se compone de 8 ítems, evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo.

Es importante describir los aspectos a evaluar cómo se muestran en el siguiente cuadro:

Cuadro 6. Aspectos a Evaluar

Subescala	Ítems
Agotamiento emocional = 9	1,2,3,6,8,13,14,16 y 20
Despersonalización= 5	5,10,11,15 y 22
Realización Personal = 8	4,7,9,12,17,18,19 y21

Fuente: elaboración propia con base en Erazo (2013).

Fases de la Investigación

Fase 1: En esta fase se realizó la socialización de manera virtual con el gerente de la IPS, sobre la investigación aplicada, en donde se le envió una carta de consentimiento informado. (Ver Anexo 4)

Fase 2: Se definió el cronograma de actividades propiamente de la aplicación de los instrumentos.

Fase 3: Se realizó la sensibilización a los médicos frente al proceso de medición de los factores psicosociales y la motivación laboral, en donde se les informó que el diligenciamiento de los cuestionarios es totalmente anónimo y los datos recolectados son con fines académicos.

Fase 4: Se tabuló y analizó la información recolectada, apoyadas en el software spss statistics.

Fase 5: Se presentó una propuesta a los directivos de la IPS en donde se definieron medidas preventivas que vayan en pro del mejoramiento de la salud física y mental del personal médico en su contexto laboral.

Resultados Esperados (Hipótesis)

H₁: Los factores psicosociales influyen directamente en la motivación laboral del Personal Médico de una IPS en Yotoco.

H₂: La motivación laboral de los médicos permite brindar una mejor atención a los pacientes de una IPS en Yotoco.

H₃: Los factores psicosociales como el estrés afecta la motivación laboral de los médicos de una IPS en Yotoco.

Resultados de la Investigación

Características Socio Demográficas y Ocupacionales del Personal Médico de la IPS a Intervenir

Después de haber aplicado las encuestas a los médicos de la IPS ubicada en el municipio de Yotoco, los cuales fueron 7 médicos de los 9 que se habían descrito en la muestra total, se procede a la tabulación de la información obtenida y luego se realiza el respectivo análisis, que es la referencia para caracterizar los aspectos sociodemográficos y ocupacionales de los médicos. Así pues, se detallan en primer lugar los rasgos demográficos relacionados con los aspectos personales de la población objeto de estudio en la presente investigación.

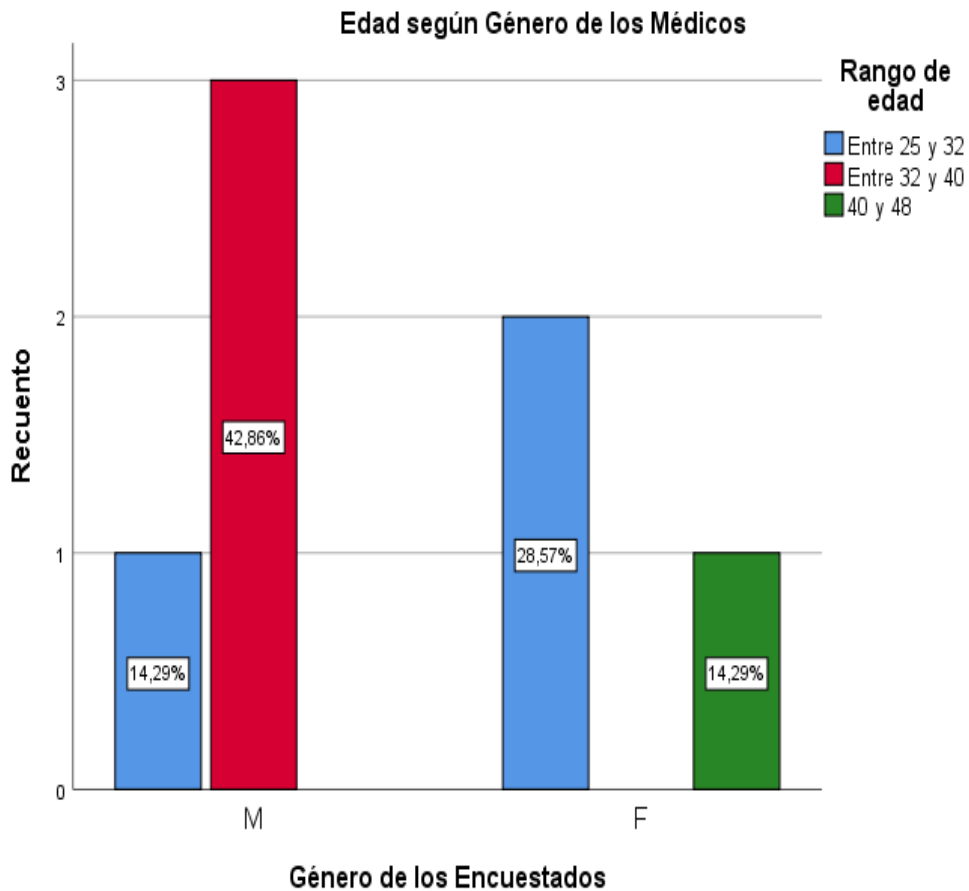
Rasgos Socio Demográficos

Los rasgos demográficos de los empleados comprenden todas aquellas variables que los distinguen y caracterizan como individuos en un marco personal (NU. CEPAL, 2014). Con base en esto, se inicia presentando el análisis de la primera variable, la cual corresponde a la edad de los médicos de la IPS encuestados.

Hallazgos Encontrados

A continuación, se presentan los hallazgos encontrados al aplicar la ficha sociodemográfica, para caracterizar los aspectos demográficos y ocupacionales de los médicos.

Gráfica 1. Edad según Género de los Médicos Encuestados



Fuente: Encuestas aplicadas a los Médicos de la IPS

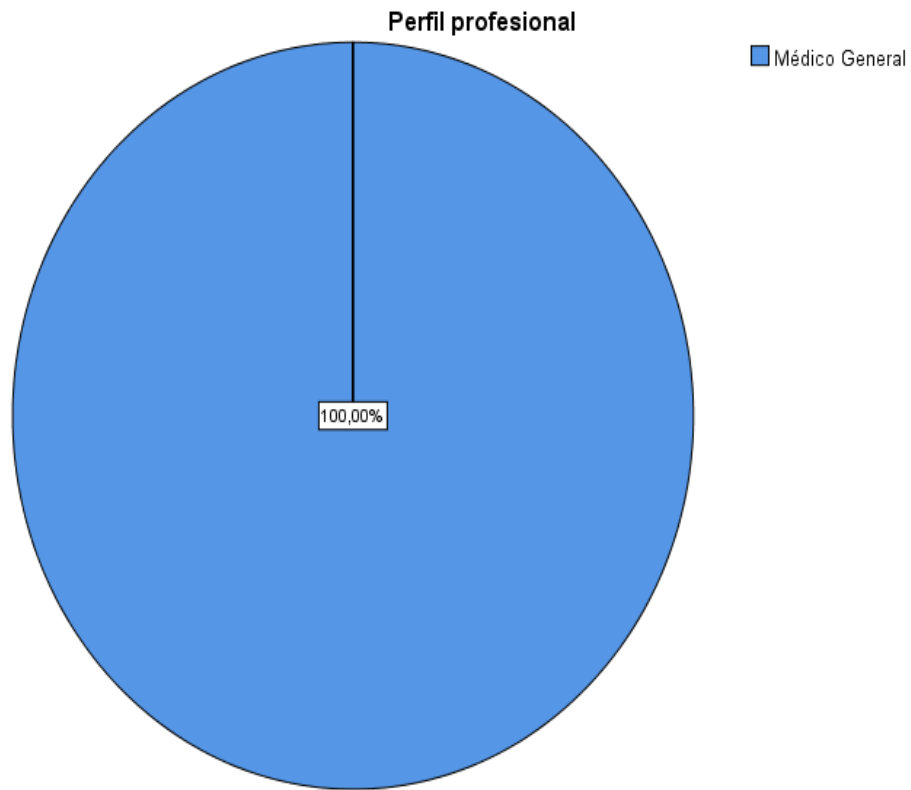
Con base en la gráfica 1 se puede observar en conjunto la edad y el género de los Médicos encuestados, en donde muestra que aquellos de género masculino en mayor proporción son jóvenes-adultos respecto al género femenino.

En este orden de ideas, según los datos obtenidos se encuentra que las participaciones dentro del rango de edad entre 25 y 32 años el 28.57% son mujeres y el 14.29% son hombres; junto con las personas entre 40 y 48 años, que equivale al 14.29 % de las mujeres encuestadas, y el género masculino con un rango de edad entre 32 y 40 años equivalente al 42.86%. Siendo más representativa la edad entre 32 y 42 años la cual son hombres.

De esta manera se puede inferir que las personas, las cuales trabajan en la IPS objeto de estudio, se distinguen por ser, en esencia, jóvenes; al tener en cuenta que su nacimiento pudo haber ocurrido entre la década de los ochenta y finales del siglo XX. Por lo cual, dicho segmento de personas se conoce como los pertenecientes a la “generación Y” o “millennials” (Lanzas, 2019), estas personas se caracterizan por ser inquietos, decididos, emprendedores, además de que sienten la necesidad de apoyo, asesoría y motivación, quienes desean ver a sus jefes como amigos, personas que les transmiten confianza. Según Lanzas (2019) estas personas “es una generación que ve al trabajo como un medio y no un fin en sí mismo, lo que retrasa su entrada al mercado laboral de forma estable”.

Rasgos Ocupacionales de los Médicos de la IPS

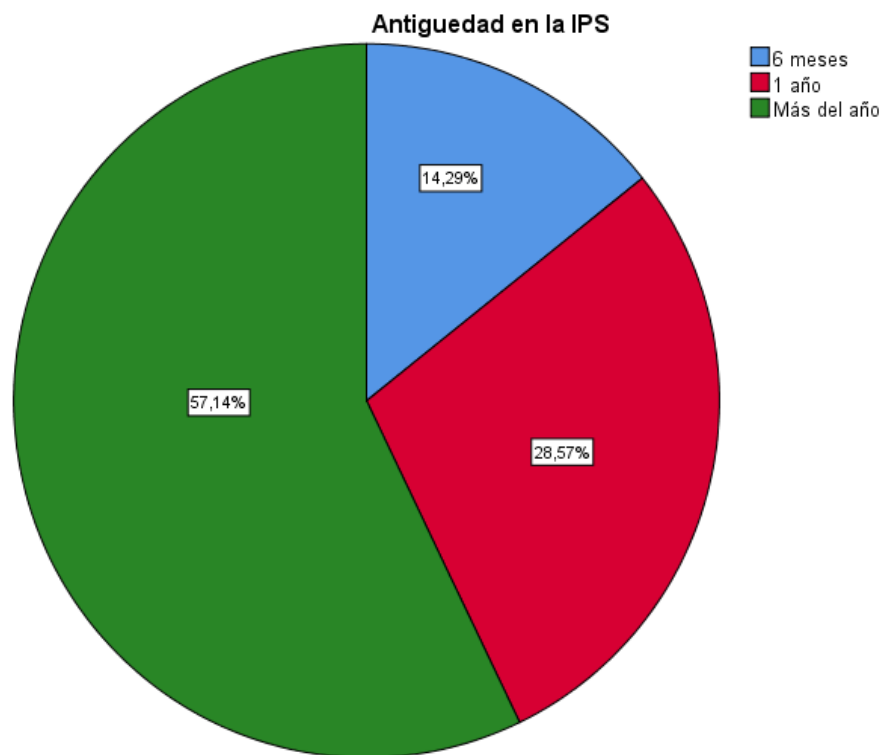
La primera variable que se analiza dentro de los rasgos ocupacionales de los médicos de la IPS, se relaciona con el perfil profesional de los encuestados, seguido por la antigüedad en la institución, la experiencia laboral de los Médicos Encuestados y por último se analizan las horas laborales empleadas por los médicos. Esta información sirve de insumo para el análisis y la discusión de los resultados, pues estos datos permitirán consolidar la incidencia o influencia de los factores psicosociales en la motivación laboral de los profesionales de la salud encuestados.

Gráfica 2. Perfil Profesional de los Médicos Encuestados

Fuente: Encuestas aplicadas a los Médicos de la IPS

La grafica 2 muestra el perfil profesional de los médicos, que hoy en día se encuentran prestando sus servicios en la IPS, en donde el 100% de estos señalaron que son médicos generales.

Gráfica 3. Antigüedad de los Médicos de la IPS



Fuente: Encuestas aplicadas a los Médicos de la IPS

La gráfica 3, muestra que el 57.14% de los médicos llevan trabajando en la IPS más del año, el 28.57% respondieron que llevan un año, y el 14.29% respondieron que llevan 6 meses de antigüedad. De estos datos se puede decir, la Institución brinda a sus empleados estabilidad laboral, la cual supera más del año de antigüedad de los médicos encuestados.

Los resultados presentados en este capítulo llevan a afirmar que los médicos de la IPS objeto de estudio, principalmente se caracterizaron por tener en mayor medida las siguientes características en sus rasgos demográficos:

- Tener edades comprendidas entre los 25 y los 32 años, así también edades entre los 32 y 40 años de edad, siendo el 85.72% las edades que más predomina en los médicos.

- En cuanto al género de mayor relevancia es el masculino con un porcentaje del 57.14%, sin embargo, en cuanto al femenino no es mucho la diferencia siendo el 42.86% de los médicos encuestados son mujeres.

- El estrado donde se encuentran ubicados los médicos es el estrato 2 (71.43%).
- El tipo de vivienda es propia (42.86%)
- El estado civil más destacado fue soltero (a) (71.43%).
- La mayoría de médicos no tienen hijos (71.43%)

Respecto a las variables de tipo ocupacional, se encontró en este capítulo que:

- El perfil profesional de los médicos en un 100% es de médico general.
- En cuanto a la antigüedad, la cual prevalece en la IPS es más de año (57.14%).
- La experiencia laboral de los médicos es de 3 años (42.86%).
- Las horas laborales de los médicos en la IPS es de más de 8 horas (100%). (Ver

Anexo 6).

Nivel de Motivación Laboral que Presenta Actualmente el Personal Médico de la IPS

En este capítulo se presenta el análisis de los resultados obtenidos del Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT), aplicado a los siete médicos que se encuentran contratados en la IPS objeto de estudio, para determinar cuáles son los factores internos y externos que afectan la motivación de estos.

Es de anotar, que el procedimiento para calcular los factores internos y externos que afectan la motivación de los profesionales de la salud intervenidos, consiste en el cálculo del promedio en las respuestas indicadas por los empleados en las encuestas. Debe recordarse que las opciones estaban expresadas en la escala Likert de 1 a 5 así:

- 1: Totalmente en desacuerdo
- 2: En desacuerdo
- 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4: De acuerdo
- 5: Totalmente de acuerdo

Como se ha mencionado en la metodología propuesta en esta investigación se utilizó el Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CTM); el cual fue diseñado con el objetivo de identificar y valorar factores de la motivación para el trabajo, para lograr tal fin este consta de tres partes o dimensiones, conformado por cinco ítems cada uno, expresado así en el siguiente cuadro.

Cuadro 7. Dimensiones

Dimensiones	Ítems
a. Condiciones motivacionales internas	1, 2, 3, 4, 5
b. Medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo	6, 7, 8, 9, 10
c. Condiciones motivacionales externas	11, 12, 13, 14, 15

Fuente: Elaboración propia, con base en el Cuestionario de Motivación para el Trabajo” o CMT validado en Colombia por toro y Cabrera (1992).

Para analizar los resultados del cuestionario por dimensiones, y evitar extensos análisis que podrían hacer perder la objetividad del capítulo, se determina utilizar escalas de medición con los resultados obtenidos, la escala se hizo contando que cada dimensión es conformada por cinco preguntas cada una, a su vez con cinco opciones de respuesta individualmente, siendo 5 (totalmente de acuerdo), la calificación más alta, por lo tanto se obtuvo un total de 25 puntos, donde se entiende que una persona se siente totalmente satisfecha en su puesto de trabajo.

Es importante aclarar que la determinación de una escala permite analizar el cuestionario por dimensiones, además de conocer la motivación de los empleados, y finalmente llegar a conclusiones con base en un análisis adecuado de los resultados.

A continuación, se adjunta el cuadro 8 en donde se puede observar la escala de motivación asignada para realizar el análisis de los datos recolectados en el Cuestionario de Motivación en el Trabajo.

Cuadro 8. Escala de motivación

Escala de motivación	
De 1 a 8	Escasamente motivado
De 9 a 15	Medianamente motivado
De 15 a 25	Motivado

Fuente: Elaboración propia

Por otra parte, en el cuadro 9 se presenta la metodología de puntuación de la motivación empleada para cuantificar las tres categorías motivacionales generales y que cada una mide 5 factores de motivación de la siguiente forma:

Cuadro 9. Metodología puntuación de la Motivación Laboral.

Escala Likert	parámetro	a. Condiciones motivacionales internas	b. Medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo	c. Condiciones motivacionales externas
Totalmente en desacuerdo	1	25	10	20
En desacuerdo	2	20	14	22
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	22	20	20
De acuerdo	4	50	55	60
Totalmente de acuerdo	5	55	50	53
Total, Puntos		172	149	175
Escala		24,57	21,28	25

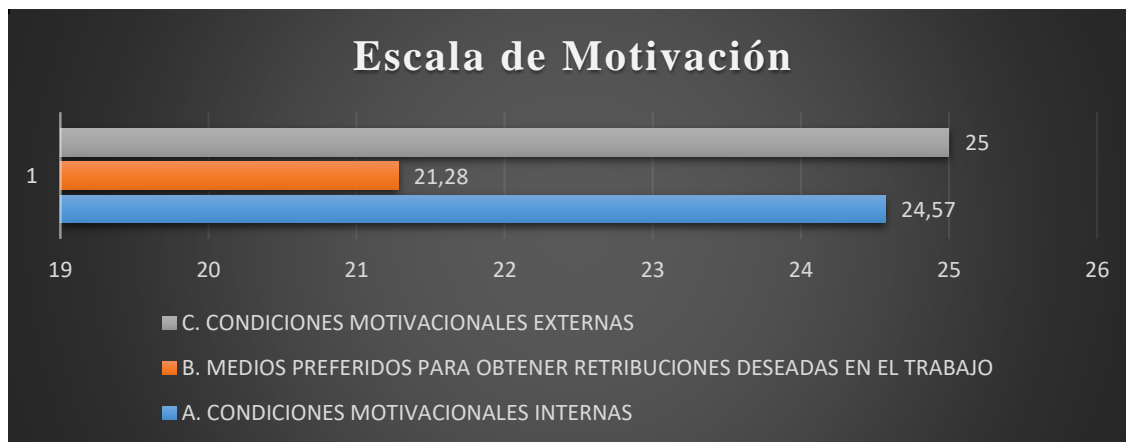
Fuente: Elaboración propia.

Es de resaltar que el total de puntos obtenidos son el número de veces que se seleccionó una opción según la escala Likert, sumando al final según cada dimensión del cuestionario de motivación laboral, seguido de ello el resultado de cada dimensión se divide por el total de la muestra encuestada, que son equivalentes a los siete trabajadores a quienes se les aplicó el

instrumento dando, como resultado la calificación de la escala, los resultados de la dimensión están expresados en la tabla anterior.

Para un mayor entendimiento de los resultados obtenidos. A continuación, se presenta la Grafica 4 que indica la escala de motivación.

Gráfica 4. Escala de motivación de los Médicos



Fuente: Elaboración propia, con base en el instrumento de CMT.

La Gráfica 4 contiene de manera general los puntajes alcanzados de cada dimensión, ubicados en la escala de motivación laboral, lo cual permite una mejor comprensión de los datos. En primer lugar, se ubica la dimensión de las motivacionales externas con 25 puntos la cual es la mayor puntuación dentro de la escala, seguido de ello se encuentra la dimensión de medios preferidos para obtener retribuciones deseadas con 21.28 puntos dentro de la escala, y finalmente se encuentra la dimensión de las condiciones motivacionales internas, el cual arrojó un puntaje de 24, 57 puntos dentro de la escala motivacional.

El perfil de las condiciones motivacionales externas de los médicos es bastante favorable, ya que en los resultados obtenidos se evidencia que el rango máximo de la escala de motivación, es de 25, esto repercute en que los médicos de la IPS, están orientados al éxito, con una alta

aceptación por los factores, como lo son: supervisión, grupo de trabajo, contenido del trabajo, salario y promoción. Lo que quiere decir que los empleados están obteniendo lo que consideran realmente importante dentro de su trabajo.

En cuanto a los medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo, esta dimensión al igual que la motivación interna, también posee cinco ítems, los cuales tienen el fin de analizar la motivación de los empleados hacia factores como lo son: dedicación a la tarea, aceptación a la autoridad, aceptación de normas y valores, requisición y expectativa.

A nivel general el análisis al que se llega con esta parte, es que el grupo focal tiene una alta adaptabilidad social, específicamente en este caso los médicos de la IPS, se encuentran en el rango más alto, sin llegar al tope, antes bien está en un 88% con 21.28 puntos de 25 puntos de la escala, lo cual muestra que en esta área los médicos encuestados están altamente motivados, cumpliendo entonces con factores dedicación a la tarea, aceptación autoridad, aceptación de normas y valores, requisición y expectativa, ante los cuales llevan a satisfacer un interés específico mediante la realización de una acción o actividad determinada en su contexto laboral.

La dimensión de factores internos de motivación del instrumento evalúa las estructuras internas de las empresas, la dinámica de las relaciones interpersonales en diferentes niveles jerárquicos y apreciación propia de la conducta del empleado. Es decir, cuando un empleado que se siente motivado es el resultado de una red de acciones de carácter cognitivo, afectivo y conductual (Ceron , 2015). En este caso se aplicó a siete médicos, en donde dio como resultado que los empleados experimentan en esta dimensión una motivación plena, siendo en una proporción del 100% según la escala efectuada, como se muestra en la gráfica 4.

Factores Psicosociales Relacionados con la Motivación Laboral de la Población de Estudio

En este capítulo se presenta el análisis de los resultados obtenidos del instrumento utilizado para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial conocido como inventario MBI (Maslach Burnout Inventory) (Ministerio de Trabajo, 2015) el cual se les aplicó a 7 médicos de la IPS, en donde se pretende establecer los factores psicosociales que influyen en la motivación laboral de estos.

Es importante recordar que, al momento de aplicar el instrumento, solo fue posible realizarla a 7 médicos de los 8 que se había indicado en la muestra total.

Hallazgos del Instrumento

Subescala de Agotamiento Emocional

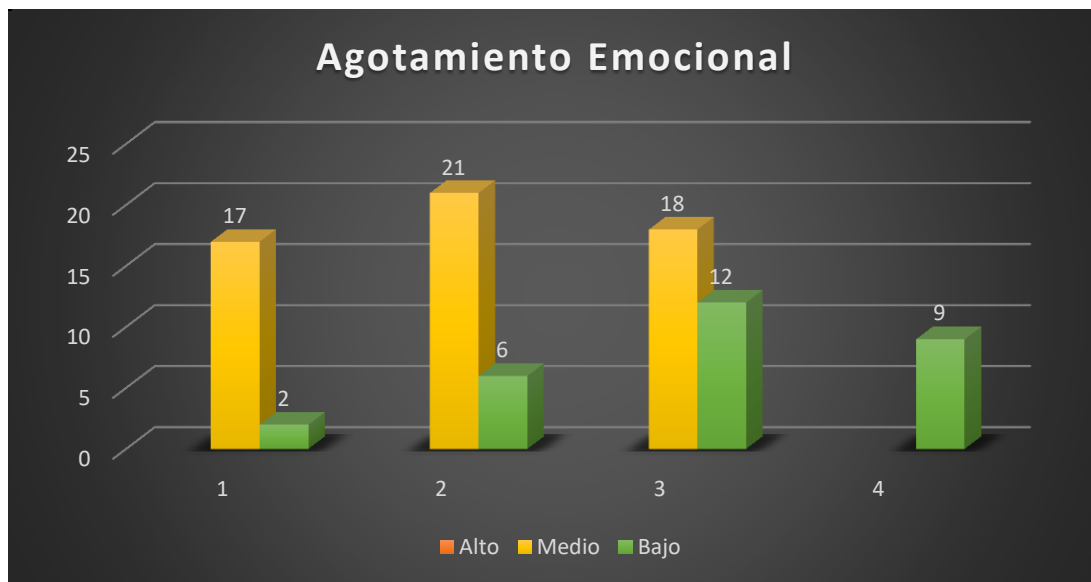
Para esta subescala se emplea la siguiente categoría, la cual debe considerarse para el análisis de los resultados arrojados en el instrumento en la dimensión Agotamiento Emocional. Es de anotar que, dicha escala valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo.

Cuadro 10. Categoría Para Analizar la Dimensión Agotamiento Emocional.

Categorías	PT
Riesgo Alto	>27
Riesgo Medio	17-26
Riesgo Bajo	0-16

Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT (2013).

Gráfica 5. Agotamiento Emocional del Personal Médico Encuestado.



Fuente: Encuestas aplicadas a los Médicos de la IPS.

En la gráfica anterior se logra identificar que el 42.86% de los médicos encuestados presentó agotamiento emocional alto, frente al 57.14% que presentó agotamiento emocional bajo. Los médicos que presentaron riesgo alto de agotamiento emocional, pueden ser causado por las jornadas laborales o turnos que superan las 8 horas y al ritmo de trabajo que actualmente les está exigiendo la IPS, además hoy en día los médicos se encuentran enfrentando pacientes COVID, lo cual aumenta el riesgo del agotamiento emocional por el elevado nivel de responsabilidad.

Por su parte, esta dimensión influye directamente en la motivación laboral de los médicos, pues al sentirse emocionalmente agotados, este factor de riesgo psicosocial afecta la motivación de manera negativa, haciendo que el sujeto laboral pierda motivación por realizar las tareas concernientes a su profesión, así mismo manifestando desgaste físico y emocional en su puesto de trabajo.

Subescala de Despersonalización o Cinismo

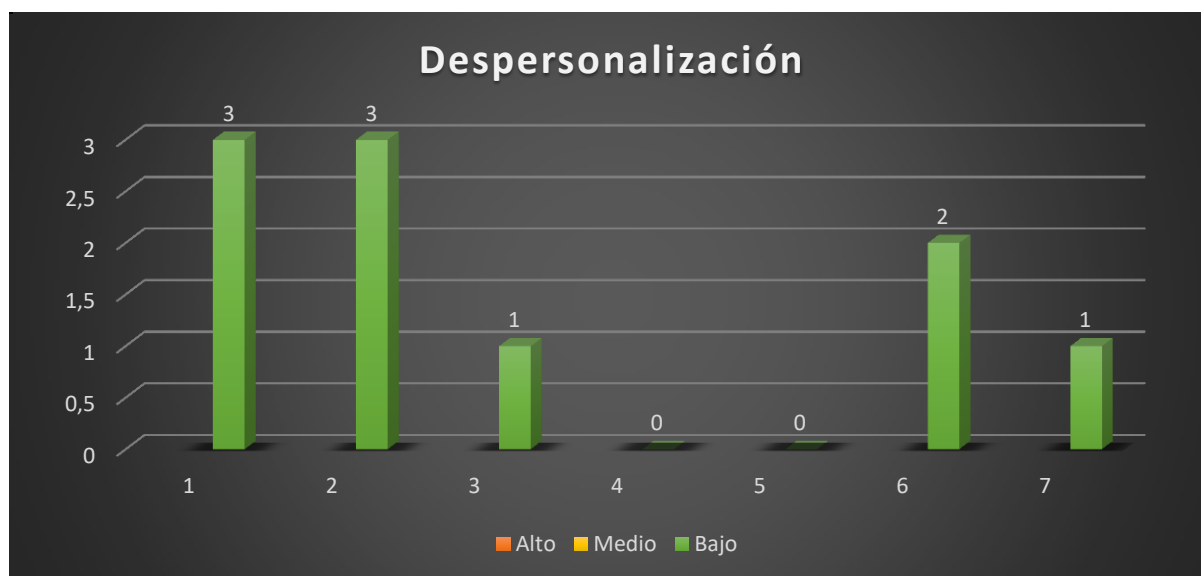
Esta dimensión evalúa el reconocimiento de actitudes de frialdad y distanciamiento hacia las personas con las que interactúa el sujeto laboral por sus tareas. Para el análisis de esta dimensión es importante tener en cuenta el siguiente cuadro donde se sitúan las categorías de riesgo alto, medio y bajo.

Cuadro 11. Categoría para Analizar la Dimensión de Despersonalización

Categorías	PT
Riesgo Alto	>13
Riesgo Medio	entre 7 y 12
Riesgo Bajo	entre 0 y 6

Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT (2013).

Gráfica 6. Despersonalización



Fuente: Encuestas aplicadas a los Médicos de la IPS

En la dimensión de despersonalización se registró un riesgo bajo, en donde el 100% de los médicos encuestados no manifiestan actitudes de frialdad, ni distanciamiento hacia las personas con las que interactúa, es decir con sus pacientes. De estos resultados arrojados en esta

dimensión, se puede inferir que en el ámbito conductual de los médicos encuestados es óptimo. En cuanto a la influencia de este factor de riesgo en la motivación laboral es importante, ya que este se relaciona directamente con la satisfacción, en donde se puede manifestar en baja motivación o alta motivación por parte del sujeto laboral, en este caso los médicos de la IPS.

Subescala de Realización Personal

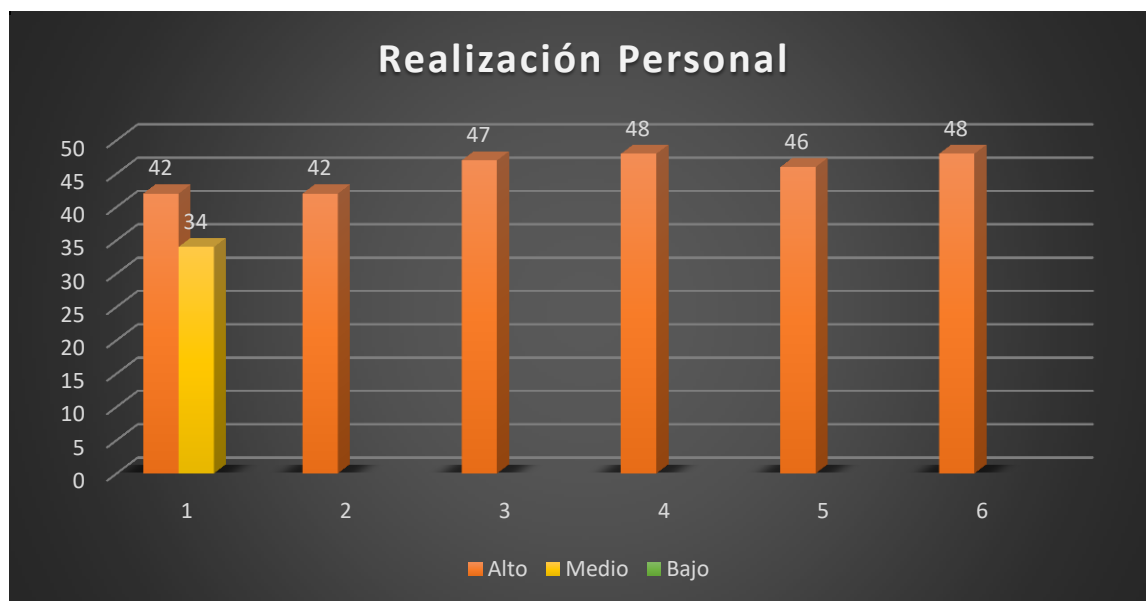
La dimensión de realización personal evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo del sujeto laboral; dicha dimensión se encuentra relacionada directamente con la autorrealización propuesta por Maslow (1954) ubicándose en la cúspide de la pirámide. Siendo ésta una necesidad básica de los seres humanos, la cual motiva el comportamiento de cada uno, y una vez que se ha realizado, se puede experimentar bienestar, armonía y felicidad, incrementando así la autoestima.

Para trazar la escala en esta dimensión, es importante tener en cuenta las siguientes categorías de riesgo:

Cuadro 12. Categoría para Analizar la Dimensión de Realización Personal

Categorías	PT
Alto	>39
Medio	entre 32 y 38
Bajo	entre 0 y 31

Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT (2013).

Gráfica 7. Realización Personal

Fuente: Encuestas aplicadas a los Médicos de la IPS

Como se evidencia en la gráfica 15 el 85.71% de los médicos registraron un alto nivel de realización personal, solo el 14.29% indicó que en esta dimensión se encuentran en realización personal media, siendo la puntuación Tipificada 34 puntos en los 9 ítems que evalúa la escala. De estos datos se puede decir que la mayoría de los encuestados, se encuentran en la cúspide de la pirámide de las necesidades de Maslow, lo cual tiene una influencia fuerte en la motivación laboral de los médicos en su contexto laboral.

Los resultados anteriores permitieron a las investigadoras, medir las tres dimensiones que se relacionan directamente con la motivación laboral de los médicos, pues de dichos factores de riesgo psicosocial depende mucho el estado emocional, laboral y conductual del sujeto laboral al momento de desarrollar sus funciones en la Institución Prestadora de Salud. Además, que, estos factores se definen como componentes del síndrome de agotamiento laboral conocido como Burnout.

Proponer a los directivos de la IPS medidas preventivas que vayan en pro del mejoramiento de la salud física y mental del personal médico en su contexto laboral

Teniendo en cuenta los hallazgos encontrados en la aplicación del instrumento, en esta sesión se plantean una serie de estrategias y acciones, las cuales se pretenden proponer a los directivos de la IPS objeto de estudio, en cuanto a medidas preventivas que vayan en pro del mejoramiento de la salud física y mental del personal médico en su contexto laboral. Para ello, se da abordaje desde lo indicado en el Protocolo de Prevención y Actuación del Síndrome de Agotamiento laboral - "Burnout" propuesto por el Ministerio de Trabajo en el año 2015.

En ese sentido, el enfoque conceptual de la prevención de la Salud según la OMS (1998):

Establece diferentes niveles de actuación con el objeto de promover la salud, diagnosticar y tratar oportunamente al enfermo, evitar complicaciones y rehabilitar en caso de secuelas. A partir de este concepto, que está en íntima relación con el modelo de la historia natural de la enfermedad desarrollado por Leavell y Clark (1965), se fundamentan las acciones en salud pública, que según el momento del proceso en que se apliquen, se clasifican en actividades de promoción, prevención primaria, secundaria y terciaria de la salud (p. 17).

Así pues, la prevención es entendida como una serie de medidas destinadas no solamente a prevenir la aparición de la enfermedad, tales como la reducción de factores de riesgo, sino también a detener su avance y atenuar sus consecuencias una vez establecida (Vignolo, Vacarezza, Álvarez, & Sosa, 2011).

En el cuadro 6 se presenta la propuesta de intervención para prevenir los casos del síndrome de agotamiento laboral a través de un conjunto de actividades desarrolladas por el área de Gestión Humana de la IPS objeto de estudio.

Cuadro 13. Propuesta de Intervención

Estrategia	Acciones	Destinatarios	Responsable	Tiempo de ejecución
Establecer las actividades de prevención primaria que la IPS puede implementar con el propósito de prevenir y disminuir la incidencia del síndrome de agotamiento laboral	Establecer y mantener actualizadas las descripciones de cargo.	Personal Médico	Área de Gestión Humana - Psicóloga organizacional	Cada trimestre
	Fortalecer los procesos de selección.			
Realizar las respectivas capacitaciones, para socializar el tema sobre factores de riesgo psicosocial.	Es importante llevar a cabo las inducciones y reinducciones respectivas al personal médico.	Personal Médico	Psicóloga organizacional y Médico Ocupacional	Junio 15 de 2021 Duración 2 Horas
	Actividades de formación continua y desarrollo de personal.			
Fomentar los estilos de vida saludable.	Actividades recreativas y lúdicas a través de talleres.	Personal Médico	Psicóloga organizacional y Médico Ocupacional	Cada 15 días dando inicio desde el mes de agosto de 2021

Estrategia	Acciones	Destinatarios	Responsable	Tiempo de ejecución
Diseñar actividades de bienestar laboral.	Aplicar la pausa activa dirigida.	Personal Médico	Psicóloga organizacional	Diariamente 15 minutos al día, debe iniciar en el mes de agosto de 2021.
	Motivar la participación de los médicos y de su grupo familiar, con el propósito de generar espacios de esparcimiento e integración que fortalezcan la confianza entre los miembros del equipo, las relaciones interpersonales y el apoyo social			
Fortalecer los procesos de gestión del desempeño.	Evaluar el desempeño cada mes.	Personal Médico	Psicóloga organizacional	Junio 30 de 2021.
	Se debe permitir que los resultados sean conocidos por el trabajador, lo cual le permitirá identificar fortalezas y oportunidades de mejora, y definir planes de desarrollo personal.			

Fuente: elaboración propia.

Discusión

Antes de abordar la discusión alrededor de los resultados obtenidos por parte de las investigadoras, es de anotar que los factores de riesgo psicosociales son los efectos psicológicos que inciden en el comportamiento laboral de los trabajadores, los cuales se encuentran presentes en los ambientes de trabajo y que están asociadas de manera directa con la organización, el contenido y la manera como se llevará a cabo la tarea por parte del sujeto laboral, y que, a su vez, este cuenta con la capacidad para afectar tanto el bienestar como la salud del trabajador desde lo conductual, psicológico y lo social, así como el desempeño y el desarrollo del trabajo se ve afectado.

Con base a lo anterior, Beltrán (2014) indica que los factores de riesgo psicosociales son todas aquellas interacciones, condiciones, percepciones y experiencias dentro del contexto laboral, las cuales se pueden presentar de manera individual en el trabajador lo que en general involucra aspectos como: la satisfacción con el empleo, las condiciones y gestión organizacional vs. las capacidades del empleado, tareas y habilidades del trabajador, recursos, necesidades y la cultura de estos.

También es importante resaltar que desde la gestión del talento humano o los Recursos Humanos como es llamada por muchos teóricos, al igual que el abordaje de los factores psicosociales, la motivación ha sido un concepto especialmente estudiado por diferentes autores que le dieron paso a las relaciones humanas dentro de las organizaciones, estos han brindado al tema una amplia literatura desde la investigación, como lo postulado por Maslow y su escala de motivaciones basadas en las necesidades que presenta el individuo, en donde a través de una pirámide centró las categorías de cada necesidad según escala de realización. En ese sentido, se

tiene que la conducta del ser humano responde a una serie de actividades orientadas hacia metas, permitiendo a las personas realizar actos que los llevan a lograr algo (Motoya & Villalobos, 2001).

García, Londoño y Ortiz (2016) puntualizan que, en el contexto organizacional, se evidencia una falta de reconocimiento de los factores externos e internos de la motivación laboral, ignorando así la gran influencia que tienen estos en los empleados. “la motivación dentro del ámbito laboral definida actualmente como el proceso que activa orienta dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia los objetivos esperados (García , Londoño, & Ortiz, 2016).

Partiendo de esta premisa, se encuentra la propuesta de Rowden (2002) Citado en Ccollana (2015) lleva a reconocer la estrecha relación que se gesta entre sujeto y organización, una relación mediada por la motivación del sujeto laboral que incide en el “optimo” desempeño de este, en la organización; esto define el trabajo como una actividad que está influenciada directamente por la satisfacción o insatisfacción del empleado viéndose reflejado en su desempeño dentro del cargo. Lo cual permite interpretar que cuando un empleado se encuentra con un ambiente de trabajo optimo y agradable, esto aumentará su motivación en el trabajo asignado, por el contrario, si alguna situación lo afecta como lo es trabajar largas horas, no descansar, afectara la motivación de dicho empleado, de esa misma manera su desempeño se ve afectado.

Teniendo en cuenta lo anterior, lo descrito en la presentación de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores riesgos psicosociales validada en Colombia por el Ministerio de Protección Social, Ministerio de Trabajo y la Universidad Javeriana; de acuerdo con la información reportada en la Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y

Trabajo, realizada en 2007, la prevalencia de exposición a factores de riesgo psicosocial fue muy alta. Estos agentes se constituyeron en los percibidos con mayor frecuencia por los trabajadores, superando incluso los ergonómicos. Siendo la atención al público, el trabajo monótono y repetitivo los que ocuparon los dos primeros lugares en más del 50% de los encuestados. La encuesta se realizó en empresas de diferentes actividades económicas y regiones del país, afiliadas al Sistema General de Riesgos Profesionales. (Ministerio de Salud y Protección Colombia, 2008)

Con respecto al estrés ocupacional, entre 20% y 33% de los trabajadores manifestaron sentir altos niveles de estrés. Así mismo, fue importante evidenciar que los agentes ergonómicos y los psicosociales fueron los más relacionados con la ocurrencia de los accidentes de trabajo. Esta situación demostró de manera general la necesidad de realizar procesos cualificados de identificación, evaluación e intervención de estos factores de riesgo, en donde los resultados se basen en hechos reales, los cuales deben medir lo que realmente se desea analizar, además sean consistentes y que cuenten con parámetros para comparar estadísticamente los datos obtenidos por las investigadoras con un grupo de referencia.

Por lo tanto, en las dimensiones evaluadas, se encontró que los médicos presentaron riesgo alto de agotamiento emocional, el cual puede estar siendo causado por las jornadas laborales, la cuales superan las 8 horas diarias y al ritmo de trabajo que actualmente les está exigiendo la IPS, además hoy en día los médicos se encuentran enfrentando pacientes COVID, lo cual aumenta el riesgo del agotamiento emocional por el elevado nivel de responsabilidad.

Así pues, se logra evidenciar que, este factor de riesgo psicosocial afecta la motivación de los médicos de manera negativa, haciendo que el trabajador pierda motivación por realizar las

tareas concernientes a su profesión, así mismo manifestando desgaste físico y emocional en su puesto de trabajo.

En ese orden de ideas, es necesario que se considere la autonomía del empleado como lo indica Manjarrez, Boza y Mendoza (2020) en su investigación, ya que es la clave para potenciar su motivación, si se permite que estos desarrollen sus funciones con independencia, sin un excesivo control. En este caso los empleados reconocen que la motivación interna, es mucho más importante que la externa, basada regularmente en el dinero, en este sentido el sujeto laboral se conforma con el sueldo básico y que se cumplan los beneficios de ley obligatoria.

Lo expuesto Manjarrez, Boza y Mendoza (2020) toma relevancia, con los Con base resultados obtenidos en las condiciones motivacionales internas, se puede evidenciar que los médicos de la IPS, actualmente presenta un perfil de nivel de motivación alto en sus condiciones internas de trabajo, las cuales son de carácter interno, es decir, que le pertenece a cada individuo; los resultados dan a entender, que estos empleados tienen sentimientos de agrado frente a la dinámica relacional en su lugar de trabajo, en caso concreto este empleado presenta una conducta favorable ante factores, como lo son: logro, poder, afiliación, autorrealización y reconocimiento.

A su vez, esto tiene relación con la dimensión de realización persona, la cual evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo del sujeto laboral; dicha dimensión se encuentra relacionada directamente con la autorrealización propuesta por Maslow (1954) ubicándose en la cúspide de la pirámide. Siendo ésta una necesidad básica de los seres humanos, la cual motiva el comportamiento de cada uno, y una vez que se ha realizado, se puede experimentar bienestar, armonía y felicidad, incrementando así la autoestima.

Conclusiones

Teniendo como base los objetivos propuestos y los resultados obtenidos en este estudio se describen las siguientes conclusiones:

- Teniendo en cuenta las características sociodemográficas y ocupacionales de los médicos se puede decir que, las edades que más prevalecen son las que se encuentran en un rango entre los 25 y los 32 años, así también edades entre los 32 y 40 años de edad, siendo el 85.72% las edades que más predomina en los médicos, el género de mayor relevancia es el masculino con un porcentaje del 57.14%, sin embargo, en cuanto al femenino no es mucho la diferencia siendo el 42.86% de los médicos encuestados son mujeres, el estrato donde viven los médicos es el estrato 2 con un 71.43%, el tipo de vivienda es propia, el estado civil más destacado fue soltero (a) con un porcentaje del 71.43%, la mayoría de ellos médicos no tienen hijos. En cuanto a las variables de tipo ocupacional se logró identificar que el perfil profesional de los médicos es, el correspondiente a médico general, el tiempo que lleva el 57.14% de los médicos en la IPS de más de un año, la experiencia laboral de los médicos es de 3 años, se evidenció que las horas laborales del 100% de los médicos es más de 8 horas diarias.
- Se concluye también que, el nivel de motivación laboral que presenta actualmente el personal médico de la IPS, es alto, desde los factores internos, las retribuciones o compensaciones recibidas en la organización, y los factores externos que perciben en su puesto de trabajo.

Cabe resaltar que las condiciones motivacionales internas evaluadas en los médicos, en el factor logro relacionado con el ítem que evalúa “la mayor satisfacción que desean obtener en el trabajo es poderse ocupar de aquellos trabajos para los que poseen buenas capacidades”, arrojó un 62.5% de calificación, en donde los médicos indicaron estar totalmente de acuerdo con dicho

postulado. Con los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento CMT, se calculó el promedio de 24 puntos de 25 posibles, lo que afirma que los médicos de la IPS, están obteniendo lo que realmente consideran importante para su trabajo en interacción con los factores internos y externos de su ambiente de trabajo, y con su entorno.

- Este estudio permitió ahondar sobre el entorno laboral de los médicos, en donde se logró caracterizar las condiciones físicas, psicológicas y sociales, a través de la aplicación del instrumento MBI, en donde se encontró que el 42.86% de los médicos encuestados presentaron agotamiento emocional alto.
- En la dimensión de despersonalización se registró un riesgo bajo, en donde el 100% de los médicos encuestados no manifiestan actitudes de frialdad, ni distanciamiento hacia las personas con las que interactúa, es decir con sus pacientes, estos resultados permiten concluir que desde el factor conductual los médicos aún no han perdido interés por su trabajo. En cuanto a la tercera dimensión evaluada, el 85.71% de los médicos registraron un alto nivel en la realización personal, lo cual tiene una influencia fuerte en la motivación laboral de los médicos de la IPS.

Limitaciones: entre las limitaciones que se encontraron en la ejecución de esta investigación, estuvieron relacionadas directamente por las pocas variables y pocos participantes al momento de aplicar el instrumento en la IPS objeto de estudio. Adicional a ello, no se encontraron trabajos o estudios enfocados a abordar el tema focal relacionado con los factores de riesgo psicosocial y su influencia en la motivación laboral en los trabajadores, ya que dichos estudios han sido mínimos.

Recomendaciones

Para la IPS objeto de estudio se presentan las siguientes recomendaciones:

- Se recomienda a los directivos realizar una intervención, para que puedan reducir el riesgo, al cual se encuentran expuestos los médicos, desde la dimensión agotamiento emocional. Es importante establecer las actividades de prevención primaria que la IPS puede implementar con el propósito de prevenir y disminuir la incidencia del síndrome de agotamiento laboral.
- Se recomienda también que, en la IPS, se incluya como parte de su plan de gestión, una medición del desempeño. Para ello, se debe contar la apreciación compartida del entorno en el cual se realiza el trabajo y la percepción que tiene los trabajadores sobre el mismo, seguido por jornadas de reflexión, con el firme propósito de lograr la mejora de la organización como sistema social.
- Se recomienda desarrollar charlas, talleres, capacitación y orientaciones sobre manejo de estrés, resolución de conflictos, manejo de cargas, pausa activa, distribución adecuada del tiempo y las tareas, apoyo del equipo de trabajo, fomento del sentido de pertenencia por la institución, socialización anticipada.
- Así mismo llevar a cabo estudios, análisis, diagnósticos y estrategias de mejoramiento en cuanto a la organización del trabajo, clima organizacional, ciclos de trabajo y monotonía de labores.
- Se recomienda para futuras investigaciones que se intervenga la población que pertenece al área administrativa, enfermeras, enfermeros, auxiliares de enfermería y personal de servicios generales de las entidades prestadoras de salud en la región del Valle del Cauca, quienes también

tienen alta exposición, pero requieren de un estudio específico dadas las particularidades de la actividad administrativa, operativa y de asistencia médica que desarrollan en estas instituciones.

Bibliografía

- Beltrán , I., Casas, D., Galindo, J., González , A., & Rivera, S. (2012). *Factores Psicosociales que Influyen en el Desempeño Laboral en Psicólogos Docentes de Universidades en Colombia*. Bogotá: Universidad Pilto de Colombia.
- Beltrán, P. (2014). *Factores Psicosociales y Bienestar del Trabajador en Investigaciones Realizadas en Colombia y España, durante el periodo 2002-2012*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Benjumea, L., & Torres, A. (2020). *La Motivación y su Influencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Sector de las Principales Cadenas de Comidas Rápidas en el Municipio de Tuluá*. Tuluá: Universidad del Valle.
- Corsi, P. (2002). Aproximación preliminar al concepto de pulsión de Muerte en Freud. *Revista Chilena de Neuro-Psiquiatria*. v.40 n.4, 252-268.
- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. (2020). *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*. Madrid.
- Ccollana, Y. (2015). Rotación delpersonal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores. *Revista: Ciencias empresariales*. Volumen 6, Número 2, 40-49.
- Ceron , A. (2015). *LA IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN EN LAS EMPRESAS*. Bogotá: Faedis.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de los recursos humanos . En I. Chiavenatto, *Administración de los recursos humanos* (pág. 59). México : McGRAW-HILL.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Graw Hill.

- Corsi, P. (2002). Aproximación preliminar al concepto de pulsión de Muerte en Freud. *Revista Chilena de Neuro-Psiquiatria*. v.40 n.4, 252-268.
- Departamento Administrativo del Servicio Distrital. (2008). *Resolución 2646 de 2008 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo y determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional*. Bogotá.
- Díaz, F. (2009). *Motivación Laboral*.
- Función Pública. (2006). *Ley 1090 de 2006*. Bogotá: Congreso de la República.
- García , D., Londoño, C., & Ortiz, L. (2016). Factores Internos y Externos que inciden en la Motivación Laboral. *Electronica Psyconex*, 1-9.
- Gil, P. (2009). Algunas Razones para Considerar los Riesgo Psicosociales en el Trabajo y Sus Consecuencias en la Salud Pública. *Revista Española de Salud Pública*, 169-173.
- Gómez , O., & Pinzón, A. (2012). *Nivel Salarial y Motivación Laboral en un Grupo de Empleados de una cooperativa*. Bogotá.
- Hederich, C., & Caballero, C. (2016). Validación del cuestionario Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBISS) en contexto académico colombiano. *CES Psicología.Volumen 9* , 1-15.
- Hospital Local del Municipio de Yotoco. (15 de Enero de 2020).
<http://www.hospitalyotoco.gov.co/quienes-somos/>. Obtenido de
<http://www.hospitalyotoco.gov.co/quienes-somos/>:
<http://www.hospitalyotoco.gov.co/quienes-somos/>
- Kalimo, R., El-Batawi, M., & Cooper , C. (1988). *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud* . Belgium: Organización Mundial de la Salud.

- Lanzas, M. (27 de Junio de 2019). Generación Millennial: el fenómeno sociológico de la época. *El Mundo*, págs. 9-10.
- Legis. (2020). *Covid-19: Una nueva enfermedad directa es incluida en la tabla de enfermedades laboral*. Bogotá: Legis.
- Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 359-365.
- Maslow, H. (1954). *Motivación y Personalidad*. Madrid: Díaz de Santos S.A.
- Ministerio de Protección Social. (2010). *Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial*. Bogotá: Ministerio de Protección Social.
- Ministerio de Salud. (1993). *Ley 100 de 1993*. Bogotá.
- Ministerio de Salud. (2012). *Ley 1562 de 2012*. Bogotá.
- Ministerio de Salud y Protección Colombia. (2008). *Resolución 2646 del 2008*. Bogotá: Secretaria d egobierno.
- Ministerio de Trabajo. (2014). *Ley 1477 de 2014*. Bogotá.
- Ministerio de Trabajo. (2015). *Decreto 1072 de 2015*. Bogotá: Ministerio de Trabajo.
- Ministerio de Trabajo. (2015). *Síndrome de Agotamiento laboral - "Burnout" Protocolo de Prevención y Actuación*. Bogotá.
- Motoya, R., & Villalobos, A. (2001). Motivación del Equipo Básico de Atención Integral en Salud como factor que contribuye al logro de los objetivos del nuevo Modelo de Atención Integral. *Ciencias Administrativas y Financieras de la Seguridad Social*, 71-90.

- NU. CEPAL. (2014). Los datos demográficos: alcance, limitaciones y metodos de evaluación. *Serie manuales -CEPAL No. 82*, 56-65.
- Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT. (2013). *El cuestionario MBI Evolución del Burnout*. Sevilla.
- Olvera, Y. (2013). *Estudio de la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados administrativos del área comercial de la constructora Furoiani Obras y Proyectos*. Guayaquil:: Universidad de Guayaquil.
- Parent-Thirion, A., Fernández, E., Hurley, J., & Vermeulen, G. (2007). *Fourth European Working Conditions Survey*. Luxembourg: Eurofound.
- Quintero, J. (s.f). *Teoría de las Ncesidades de Maslow*. México: Paradigmas educativos.
- Sainz, A. (1994). *La Gestión de Recursos Humanos en la Empresa*. Alacalá: I.D.O.E. Universidad de Alcalá.
- Salazar, J., Guerrero, J., Machado , Y., & Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes. *ACIMED*, 67-75.
- Scott, S. (s.f.). *La voz de Houston*. Obtenido de <https://pyme.lavoztx.com/discriminacin-de-gnero-causas-efectos-y-soluciones-5175.html>
- Secretaria del Senado. (2021). *Ley de 1979*. Bogotá.
- Secretaria Juridica. (2019). *Resolución 2404 de 2019*. Bogotá.
- Secretaría Jurídica Distrital. (1989). *Resolución 001016 de 1989*. Bogotá.
- Vignolo, J., Vacarezza, M., Álvarez, C., & Sosa, A. (2011). Niveles de atención, de prevención y atención primaria de la Salud. *Arch Med Interna*, 11-14.

	Médico General																		
Antigüedad en la IPS	6 meses																		
	1 año																		
	Más del año																		
Experiencia laboral	1 año																		
	2 años																		
	3 años																		
	Más de 10 años																		
Horas laborales	8 horas diarias																		
	Más de 8 horas diarias																		
	12 horas																		
	entre 12 y 16 horas																		

Instrucción de selección: en cada casilla se debe seleccionar la respuesta que lo identifique, el investigador debe asignar un número a cada participante, el número asignado es el que guía su respuesta, es decir, si su número asignado fue 3 debe responder en la columna que corresponda al Número tres (3), si su número asignado fue 8, debe responder en la columna que corresponda al Número ocho (8).

Fuente: elaboración propia con base en

Anexo 2. Instrumento Tipo encuesta

Instrumento Tipo encuesta adaptada de la Batería de Riesgos psicosociales -Validación del cuestionario MBI (Maslach Burnout Inventory)	
<p>Este cuestionario ha sido validado en Colombia () y se plantean 22 preguntas donde debe señalar la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los enunciados, el cuestionario se resuelve en aproximadamente 10 minutos.</p>	
<p>0= Nunca 1= Pocas veces al año o menos 2= Una vez al mes o menos 3= Unas pocas veces al mes. 4= Una vez a la semana 5= Pocas veces a la semana 6= Todos los días</p>	
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada laboral me siento fatigado.
4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes.
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.
8	Siento que mi trabajo me está desgastando.
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.
10	Siento que me he hecho más duro con la gente.
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.
13	Me siento frustrado en mi trabajo.
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.

17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes y compañero de trabajo.	
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes.	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	
22	Me parece que los pacientes y mis compañeros me culpan de algunos de sus problemas.	

Fuente: elaboración propia con base en

Anexo 3. Cuestionario de Motivación para el trabajo

ENCUESTA

SOBRE MOTIVACIÓN LABORAL EN EL CONTEXTO LABORAL DE LA IPS

La información que usted proporcione es confidencial, no se le identificara en este estudio, los datos serán usados únicamente para la realización del trabajo de grado.

“Cuestionario de Motivación para el Trabajo” o CMT

Instrucciones para responder el cuestionario: el encuestado debe calificar cada ítem en orden de importancia en una escala de 1 (peor valoración) a 5 (mejor valoración), en la línea junto a cada uno de estos ítems.

A. CONDICIONES MOTIVACIONALES INTERNAS

LA MAYOR SATISFACCIÓN QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:

Saber que se reconocen mis conocimientos y capacidades: ____

Poder coordinar y estimular los esfuerzos de otros: ____

Saber que otras personas me aprecian: ____

Idear formas más eficientes de hacer el trabajo para aventajar a otros con la calidad de los resultados: ____

Poderme ocupar en aquellos trabajos para los que tengo buenas capacidades: ____

LA MAYOR SATISFACCIÓN QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:

Que mis ideas propuestas sean tenidas en cuenta: ____

Mantener una relación cordial con los compañeros de trabajo: ____

Poder persuadir a otros para llevar a cabo actividades relacionadas con el trabajo: ____

Poder ocuparme en lo que verdaderamente sé y puedo hacer: ____

Poder resolver, con más éxito que los demás, los problemas difíciles del trabajo: ____

LA MAYOR SATISFACCIÓN QUE DESEO TENER EN EL TRABAJO ES:

Tener personas a cargo a las que yo pueda corregir o estimular por su rendimiento: ____

Llegar a sentir aprecio y estimación por las otras personas: ____

Darme cuenta de que perfecciono mis conocimientos: ____

Ser mejor en el trabajo que el común de las personas: ____

Que mis compañeros me tengan respeto y reconocimiento por lo que valgo como persona:

LA MAYOR SATISFACCIÓN QUE DESEO TENER EN EL TRABAJO ES:

Contar con la compañía y el apoyo de los compañeros de trabajo: ____

Que mis ideas y propuestas sean tenidas en cuenta: ____

Poder enseñar y dar sugerencias a otros sobre la solución de problemas relacionados con el trabajo: ____

Saber que voy adquiriendo mayor habilidad de mi ocupación: ____

Lograr resultados de mejor calidad que los que alcanzan otros en su trabajo: ____

LA MAYOR SATISFACCIÓN QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:

Tener la oportunidad de influir en la gente para sacar adelante las cosas: ____

Estar con personas que sean unidas, que apoyen y se defiendan mutuamente: ____

Que las otras personas acepten mis méritos: ____

Idear algo de interés y luchar hasta sacarlo adelante: ____

Poder aplicar los conocimientos que poseo: ____

B. MEDIOS PREFERIDOS PARA OBTENER RETRIBUCIONES DESEADAS EN EL TRABAJO

USUALMENTE EL MEDIO MÁS EFECTIVO PARA OBTENER UN TRATO JUSTO Y CONSIDERADO POR PARTE DEL JEFE ES:

Economizar materiales e implementos de trabajo y evitar los riesgos de pérdidas y daños:

Con todo respeto solicitarle un trato justo y considerado, cuanto sea necesario: ___

Dar cumplimiento a lo que él espera que uno lleve a cabo: ___

Dedicarse con empeño al trabajo durante el tiempo debido

Dar cumplimiento a sus instrucciones y sugerencias: ___

EL MEDIO MÁS EFECTIVO PARA TENER UN TRABAJO VERDADERAMENTE INTERESANTE ES:

Ponerle empeño e imaginación: ___

Solicitar personalmente al jefe mi ubicación en un trabajo que se acomode bien a mis capacidades o que me interese: ___

Esforzarme por realizar con entusiasmo las funciones y tareas asignadas: ___

Confiar en que la empresa me brinde una buena oportunidad: ___

Aceptar con interés los cambios de puesto de trabajo o actividad cuando el jefe lo solicite:

USUALMENTE EL MEDIO MÁS EFECTIVO PARA OBTENER AUMENTOS DE SUELDO Y MEJORES BENEFICIOS ECONOMICOS ES:

Convencer al jefe de que poseo los méritos suficientes para ello: ___

Hacer el trabajo con eficiencia y responsabilidad: ___

Aceptar y cumplir las funciones, normas y reglamentos de trabajo: ___

Acatar las decisiones y orientaciones de jefe inmediato: ___

Esperar que la empresa haga los aumentos convenientes según sus
posibilidades: ____

EL MEDIO MÁS EFECTIVO PARA OBTENER UN ASCENSO EN EL TRABAJO ES:

Dar apoyo a los proyectos, planes y políticas de la IPS: ____

Presentar proyectos e iniciativas en el trabajo: ____

Convencer al jefe, no sólo con las palabras sino con mi rendimiento de los méritos y
capacidades con que cuento: ____

Darle tiempo a la empresa para que se dé cuenta de mis conocimientos y capacidades

Dar colaboración y apoyo a las decisiones del jefe de la dependencia donde uno trabaja: ____

EL MEDIO MÁS EFICAZ PARA PODERSE INTEGRAR A UN GRUPO DE TRABAJO ES:

Mostrar interés en la tarea encomendada al grupo: ____

Ofrecerle apoyo cuando sea necesario trabajar para obtener ventajas o beneficios para todos:

Colaborarte para que pueda sacar adelante los trabajos que su jefe le encargo: ____

Esperar que a medida que me vayan conociendo me acepten y me tengan en cuenta: ____

Mostrarse respetuoso de las personas y de las normas sociales.

C. CONDICIONES MOTIVACIONALES EXTERNAS

LO MÁS IMPORTANTE PARA MI EN EL TRABAJO ES:

Contar con un jefe que se preocupe de verdad por su gente: ____

Ganar buenos auxilios económicos y buenas prestaciones extra legales para mi beneficio y el
de mi familia: ____

Tener ascensos que me permitan alcanzar un trabajo de mayor responsabilidad: ____

Poder integrar mis esfuerzos a las actividades de otras personas para producir resultados conjuntos que beneficien a todos: ____

Poder experimentar interés y motivación por mis tareas: ____

LO MÁS IMPORTANTE PARA MI EN EL TRABAJO ES:

Ganar un sueldo que me permita atender adecuadamente todas mis necesidades y las de mi familia: ____

Tener ascensos para lograr un trabajo más interesante e importante: ____

Poderme integrar a un equipo con gente dinámica: ____

Que mi jefe evalué mi rendimiento de una manera considerada, comprensiva y justa: ____

Desempeñar un trabajo que contenga actividades variadas y verdaderamente interesantes: ____

LO MÁS IMPORTANTE PARA MI EN EL TRABAJO ES:

Contar con un sueldo equivalente o mejor que el de las otras personas que trabajen en mi ocupación: ____

Trabajar en equipo con gente de la que yo pueda aprender: ____

Tener un jefe que me dé a conocer los resultados de mi trabajo: ____

Tener ascensos que le permitan ir obteniendo mayor prestigio y autoridad: ____

Poder atender frecuencia, asuntos y situaciones de trabajo diferente: ____

LO MÁS IMPORTANTE PARA MI EN EL TRABAJO ES:

Trabajar con otros para beneficiarme de sus condiciones y experiencias: ____

Saber que periódicamente puedo recibir aumentos salariales: ____

Llevar a cabo actividades variadas de interés que me eviten la rutina y la monotonía: ____

Tener ascenso que me permitan sentir que progreso y me perfecciono en mi ocupación: ____

Tener un jefe que se fije más en mis aciertos que en mis errores: ____

LO MÁS IMPORTANTE PARA MI EN EL TRABAJO ES:

Estar en un grupo capaz de organizar y llevar a cabo actividades de interés y
utilidad: ____

Ganar un sueldo que verdaderamente recompensen mi esfuerzo: ____

Tener un jefe que antes de exigir me apoye y motive: ____

Poder elegir la mejor entre diversas posibilidades de realizar las tareas: ____

Tener ascensos que me den a conocer que se tiene en cuenta mis capacidades: ____

Gracias por participar en esta encuesta.

Anexo 4. Propuesta de Trabajo de Investigación Aplicada

Guadalajara de Buga, 15 de febrero de 2021

Doctora
ALEJANDRA MARIA PATIÑO O.
Gerente Hospital Local
Municipio de Yotoco

REF.: Propuesta de trabajo de investigación aplicada.

Cordial saludo.

Con la presente me dirijo a usted con el fin de solicitar la autorización de su institución para que las estudiantes **LESLIC ORTEGA DOMINGUEZ, DALIS VALDERRAMA REYES Y MILDRED RODRIGUEZ** identificadas con CC **1114090982**, realicen trabajo de investigación el cual se realiza como requisito para obtener el título profesional, la investigación se denomina "**Factores Psicosociales que influyen en la Motivación Laboral del Personal Médico de una IPS en Yotoco**", y cuenta con el direccionamiento del docente **JOSE RODOLFO CABEZAS PRECIADO**, la investigación consistirá en:

- Identificar los factores Psicosociales que influyen en la motivación laboral del personal médico de una IPS en Yotoco.
- Caracterizar socio demográfico y ocupacional al personal médico de la IPS a intervenir.
- Establecer los factores psicosociales que influyen en la motivación laboral presentes en el personal médico de la IPS.
- Proponer a los directivos de la IPS medidas preventivas que vayan en pro del mejoramiento de la salud física y mental del personal médico en su contexto laboral.

En ese orden de ideas, el producto final de la investigación consiste en un documento académico que:

1. Será publicado en repositorio institucional.
2. Lo anterior implica que cualquier persona puede consultarlo vía Google.
3. Es posible que el documento describa dinámicas institucionales del lugar en donde se realizara el trabajo de investigación.
4. El documento puede tener evidencias fotográficas y documentales en caso de ser autorizados por las personas involucradas.

Así mismo el profesional en formación se compromete a socializar los resultados de la investigación al finalizar el proceso, proyectado para finales del mes de mayo del año 2021.

En espera de una pronta y positiva respuesta.

Atentamente,

JOSE RODOLFO CABEZAS PRECIADO
Psicólogo Especialista
Programa de Psicología Uniminuto
Rectoría Sur occidente - Centro Regional Buga
Contacto: jcabeza2@uniminuto.edu.co



VENTANILLA UNICA
OFICINA DE ARCHIVO
RECIBIDO

17 FEB 2021

HOSPITAL LOCAL DEL
MUNICIPIO DE YOTOCO
E.S.E



FECHA DE RECEPCIÓN	17 FEB 2021
UNIDAD DE TRABAJO	UNIDAD DE TRABAJO
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
INVESTIGADOR	INVESTIGADOR
PERSONA RESPONSABLE	PERSONA RESPONSABLE
CORPO DEPENDENCIA QUE RECIBIÓ	CORPO DEPENDENCIA QUE RECIBIÓ
VALOR BASTONAJE	VALOR BASTONAJE
VAL DE ANEJO	VAL DE ANEJO

Anexo 5. Respuesta de Aprobación para Ejecución de Investigación

Guadalajara de Buga, 19 de febrero de 2021

Señores
Programa de Psicología Centro Regional Buga
 Corporación Universitaria Minuto de Dios
Atención: José Rodolfo Cabezas preciado
 Director trabajo de grado Programa de Psicología

REF.: Aprobación para ejecución de investigación.

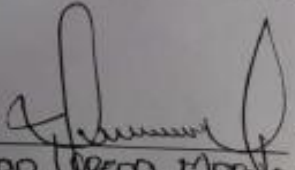
Cordial saludo.

Con el presente apruebo la realización de la investigación denominado: "**FACTORES PSICOSOCIALES QUE INFLUYEN EN LA MOTIVACION LABORAL DEL PERSONAL MEDICO DE UNA IPS EN YOTOCO**", a cargo de los estudiantes **LESLIC ORTEGA DOMINGUEZ, MILDRED RODRIGUEZ Y DALIS VALDERRAMA REYES**, trabajo que será realizado en **HOSPITAL LOCAL MUNICIPIO DE YOTOCO**, y en el cual se aplicarán instrumentos para la recolección de datos como cuestionarios, escalas y test de evaluación psicológica, así como la realización de entrevistas y grupos focales.

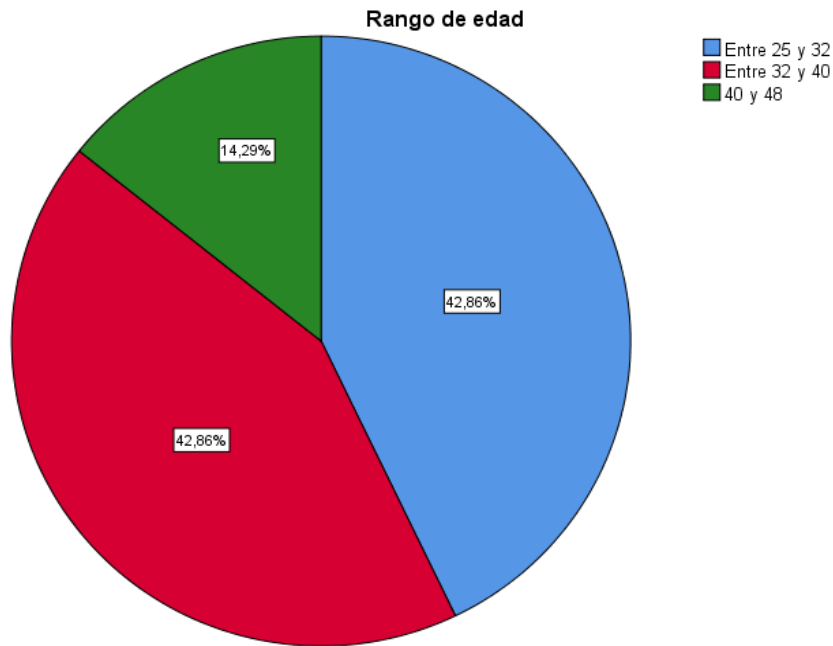
Así mismo, comprendo que el producto final de la investigación consistirá en documento académico lo que implica que:

1. Será publicado en repositorio institucional y/o en diferentes medios de divulgación científico-académica.
2. Las publicaciones implican que cualquier persona puede consultarlo vía Google.
3. Es posible que el documento y presentaciones describan dinámicas institucionales internas.
4. El documento puede tener evidencias fotográficas y documentales de libre acceso del ejercicio de investigación.
5. La presente aprobación también será de libre acceso.

Atentamente,

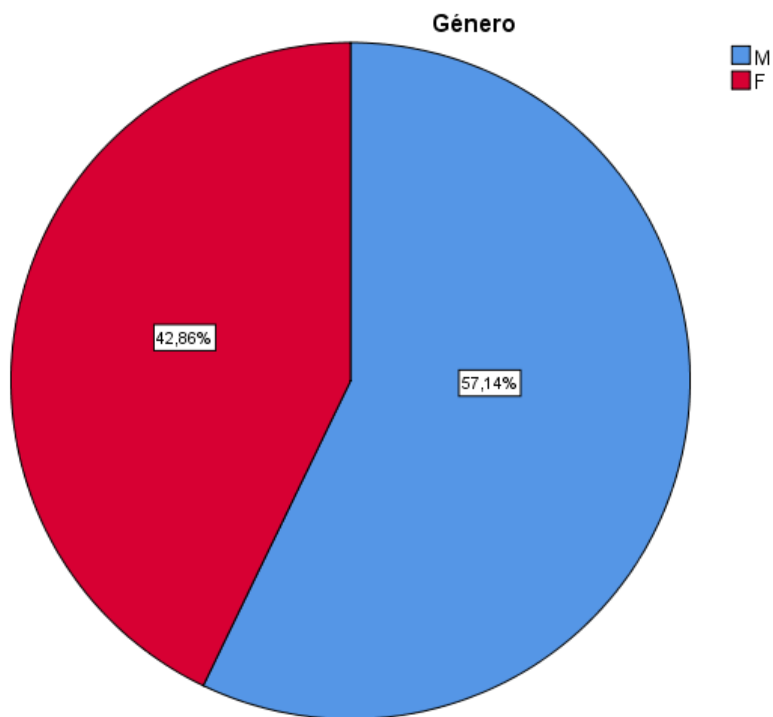


Nombre: **Vivian Lopera Morfando**
 Cargo: **Jefe Oficina planeación y calidad**
 Correo: **calidad@hosp-hatoyatoco.gov.co**
 Celular: **3137995882**

Anexo 6. Gráficas obtenidas de la aplicación de la encuesta**Gráfica 8. Rango de Edad de los Médicos Encuestados**

Fuente: Encuestas aplicadas a los Médicos de la IPS

Como se puede observar en la gráfica 7 la edad más representativa de los Médicos encuestados en mayor medida, oscila entre 25 y 32, así mismo entre un rango de edad entre los 32 y 40 años, observándose que el porcentaje de estos rangos de edad son del 42.86%, y solo el 14.29% de los médicos tienen edades entre 40 y 48 años.

Gráfica 9. Género de los Médicos Encuestados

Fuente: Encuestas aplicadas a los Médicos de la IPS

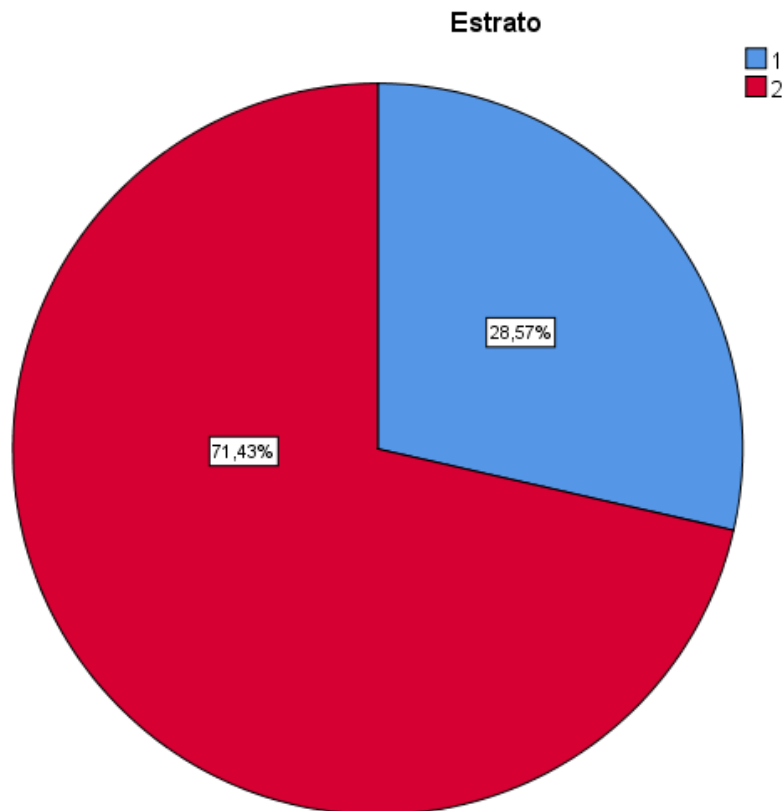
La gráfica 8 indica el género de los médicos de la IPS objeto de estudio, el cual se evidencia que está distribuido de manera similar entre los trabajadores encuestados, es decir, que participan tanto personas de género femenino con un porcentaje del 42.86% como del género masculino con un porcentaje del 57.14%.

En este orden de ideas, se puede argumentar que en la IPS operan bajo un esquema de Equidad Laboral con enfoque de género, el cual pretende potenciar la igualdad, y la no discriminación por razones de que si es mujer o es un hombre en el ámbito laboral.

Cabe anotar que, dicha discriminación de género se produce en algunas ocasiones cuando se trata de manera desigual al talento humano en función de su género. Incluso, no

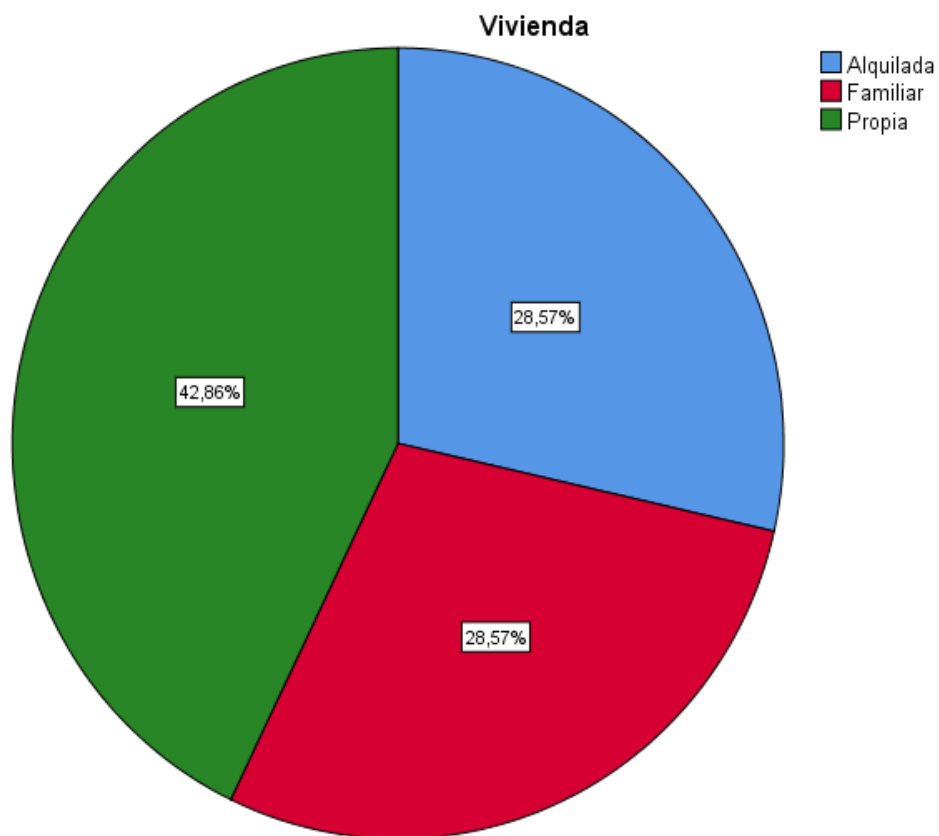
se basa únicamente en las diferencias de género, “sino también en cómo las personas reciben un trato diferente debido a esas diferencias. Los empleadores que ofrecen condiciones de trabajo y oportunidades de ascenso diferentes para los hombres y las mujeres violan las leyes contra la discriminación” (Scott, s.f.).

Gráfica 10. Estrado de los Médicos Encuestados



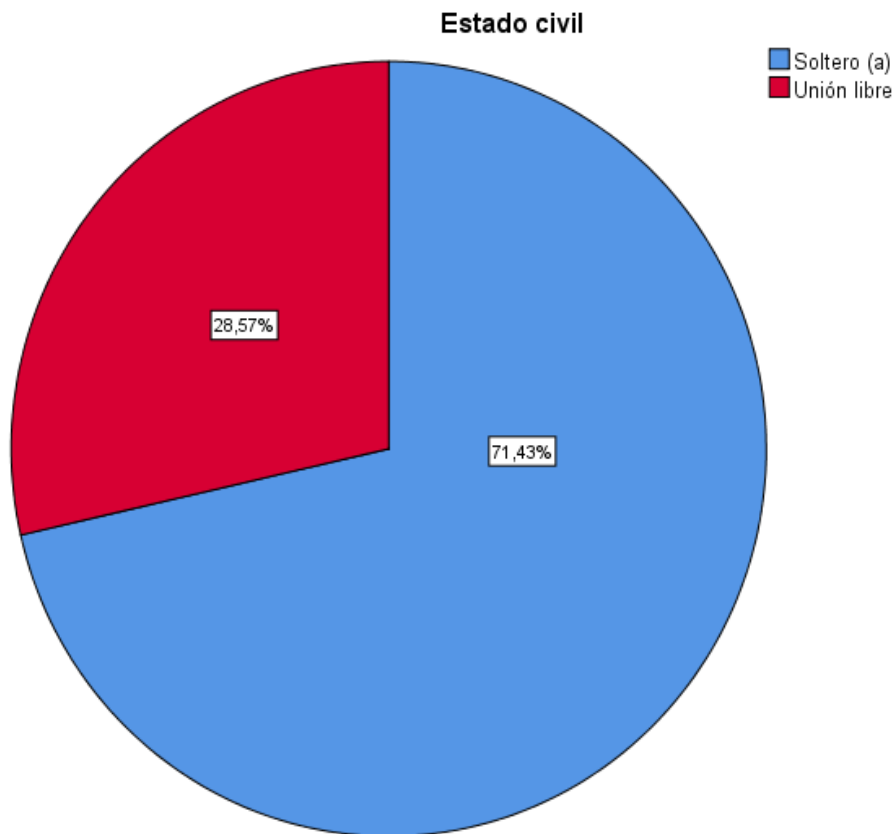
Fuente: Encuestas aplicadas a los Médicos de la IPS

En la gráfica 9 se puede evidenciar el estrato socioeconómico, al cual pertenecen los Médicos de la IPS objeto de estudio. Se tiene que el estrato en donde se encuentran viviendo la mayoría de los encuestados, es el estrato 2 con un porcentaje del 71.43% seguido de quienes viven en estrato 1 con un porcentaje del 28.57%.

Gráfica 11. Tipo de Vivienda de los Médicos

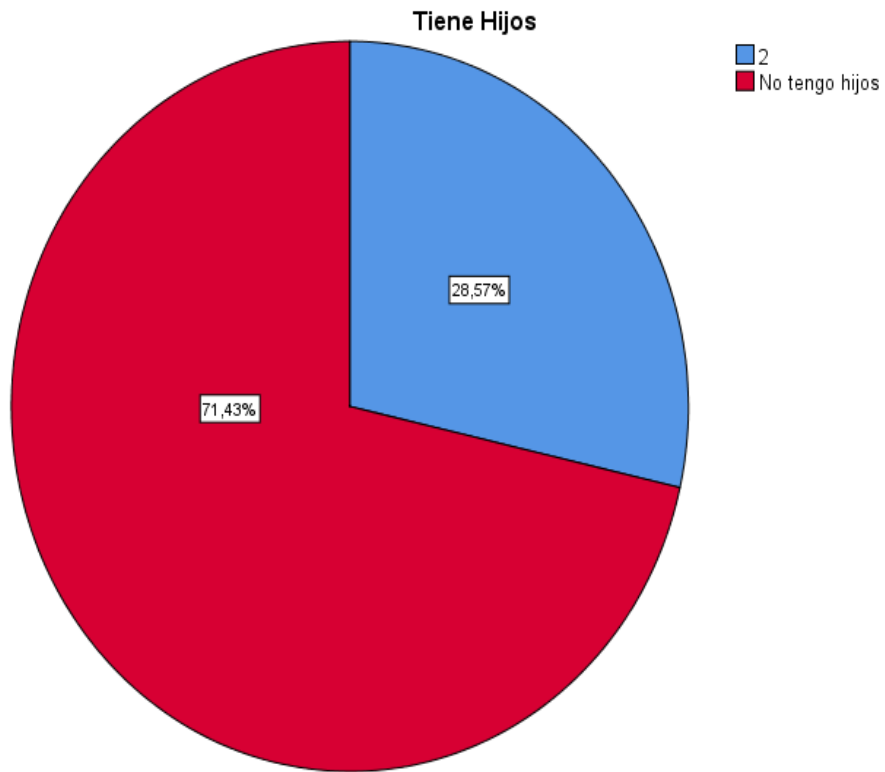
Fuente: Encuestas aplicadas a los Médicos de la IPS

Como muestra la gráfica 10, el 42.86% de los médicos encuestados indicaron que el tipo de vivienda donde viven es propio, el 28.57% respondieron que la casa donde viven es familiar y el otro 28.57% señalaron que la casa en alquilada. De estos datos arrojados, se puede decir que, los médicos cuentan con casa propia, esto permite evidenciar que los médicos cuentan con seguridad de vivienda, lo cual les trasmite confort y comodidad.

Gráfica 12. Estado Civil de los Médicos Encuestados

Fuente: Encuestas aplicadas a los Médicos de la IPS

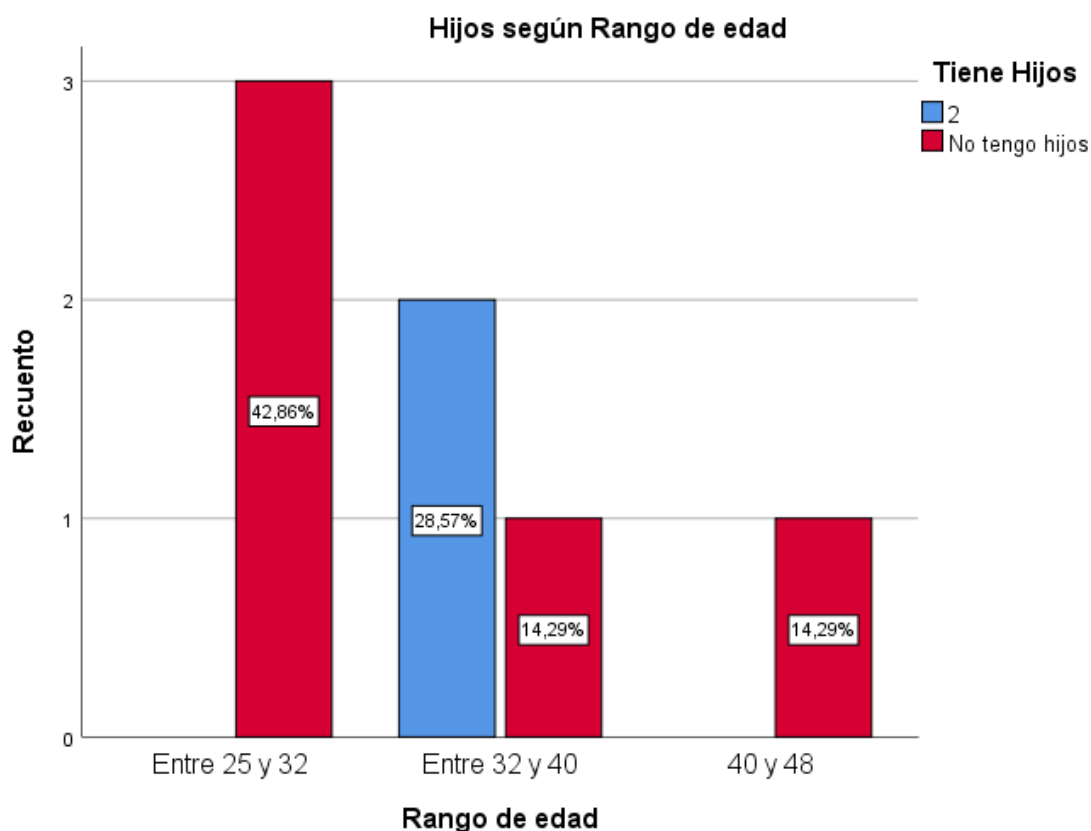
En la gráfica 11 se puede evidenciar que, el 71.43% de los médicos encuestados en la IPS objeto de estudio son solteros, frente al 28.57% que respondieron estar casados. Hoy en día las relaciones han cambiado, pasando a un segundo plano las relaciones maritales, sin embargo, puede incidir mucho la edad en la que se encuentran la mayoría de los médicos.

Gráfica 13. Cantidad de Hijos que tienen los Médicos Encuestados

Fuente: Encuestas aplicadas a los Médicos de la IPS

En la gráfica 12 concerniente a la cantidad de hijos, el 71.43% de los médicos encuestados respondieron que no tienen hijos, y el 28.57% indicaron que tienen 2. Las respuestas obtenidas en esta pregunta toman relevancia, al encontrar que la mayoría de los médicos están solteros como se evidencia en la gráfica 11.

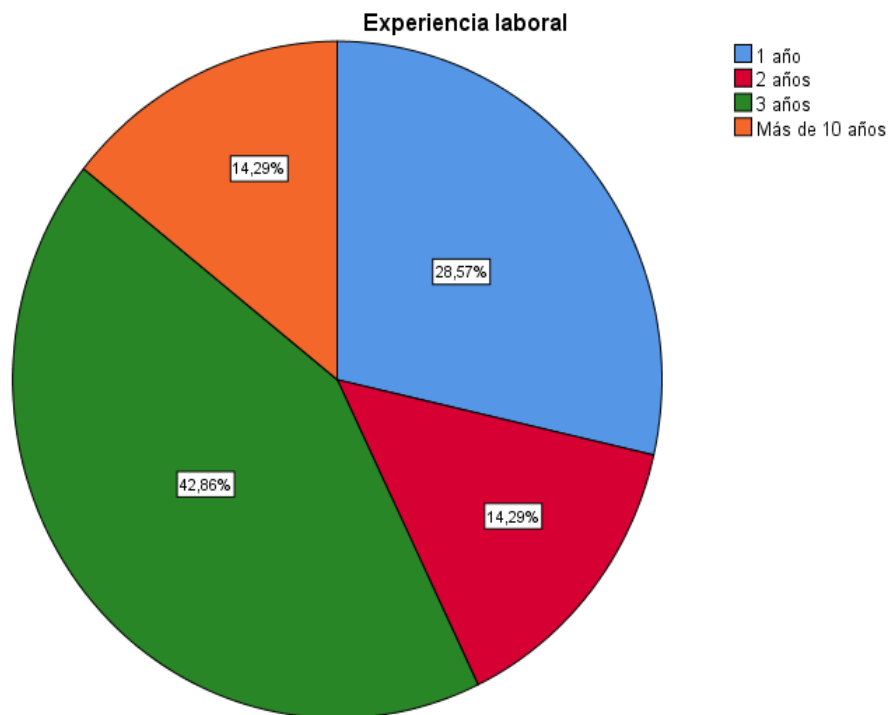
Gráfica 14. Hijos según Rango de Edad de los Médicos Encuestados



Fuente: Encuestas aplicadas a los Médicos de la IPS.

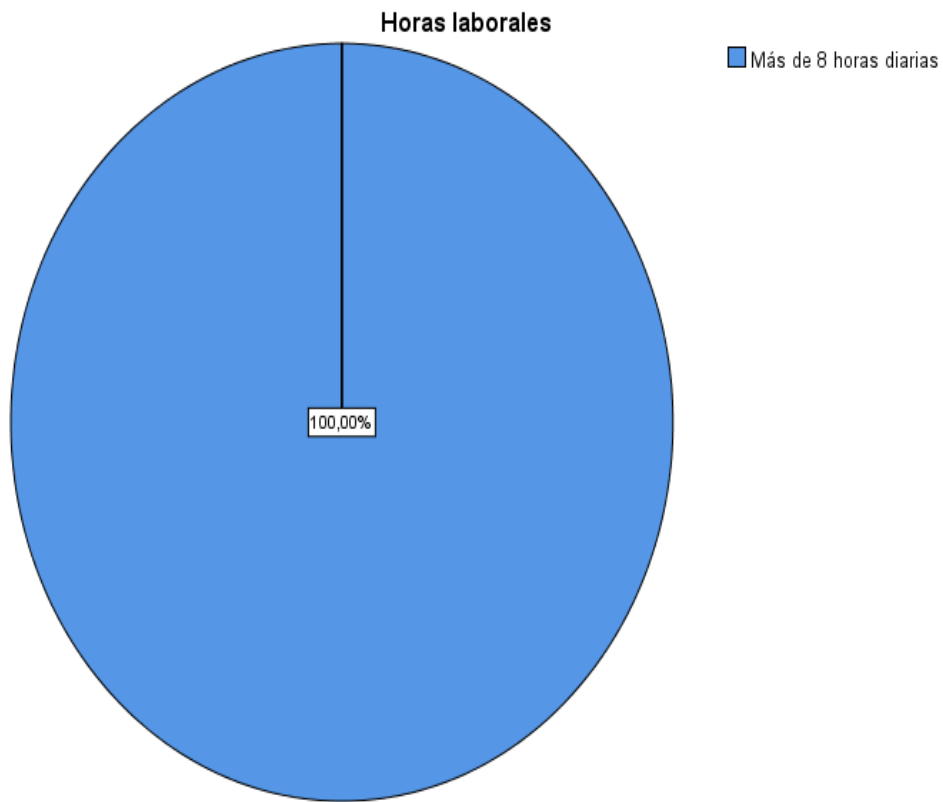
La gráfica 13, permite observar los hijos según rango de edad de los médicos encuestados, en donde se tiene que los médicos, los cuales presentan edades entre 32 y 40 años tienen hasta dos hijos, por lo tanto, los médicos que se encuentran en este mismo rango de edad no tienen hijos.

En cuanto las edades que están en el rango de entre 25 y 32 el 42.46% respondieron no tener hijos, y los médicos que tienen edades entre los 40 y 48 años el 14.29 indicaron que tampoco tienen hijos. Estos resultados permiten, corroborar lo descrito anteriormente en las grafica 6 y 7.

Gráfica 15. Experiencia laboral de los Médicos Encuestados

Fuente: Encuestas aplicadas a los Médicos de la IPS.

En cuanto a la experiencia laboral de los médicos de la IPS, en la gráfica 11 se puede evidenciar el 42.86% de los encuestados indicaron tener 3 años de experiencia, el 28.57% respondieron que tienen 1 años de experiencia, el 14.29% señalaron tener 2 años de experiencia y el otro 14.29% de estos médicos respondieron que tienen más de 10 años de experiencia.

Gráfica 16. Horas Laborales de los Médicos Encuestados

Fuente: Encuestas aplicadas a los Médicos de la IPS

En la gráfica 15 concerniente a la cantidad de horas laborales que emplean los médicos de la IPS, se evidencia que el 100% de estos trabajan más de 8 horas diarias.