

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA
FACTORES QUE INFLUYEN EN LA MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL MÉDICO EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS (UCI) DE UNA
INSTITUCIÓN HOSPITALARIA

PRESENTA:

ALEJANDRA ZABALA DAZA, 1911020417

CINDY SOFIA LINARES ROA, 1711026329.

DIANA CAROLINA BERNAL ESPINOSA, 1911027415

MILTON MAURICIO MONTOYA ROJAS, 100219226

SUPERVISOR:

HECTOR RAMIREZ. MGS.

BOGOTÁ, MARZO – JULIO DE 2023.

Tabla de Contenidos

ii

Resumen.....	1
Capítulo 1. Introducción.	1
Descripción del contexto general del tema.	1
Planteamiento del problema.....	3
Pregunta de investigación.	3
Objetivo general.....	3
Objetivos específicos.	3
Justificación.	4
Capítulo 2. Marco de referencia.....	4
Marco conceptual.....	4
Motivación.	4
Motivación laboral.....	5
Desempeño laboral.....	5
Evaluación de desempeño laboral.....	6
Personal Médico.....	6
Marco teórico.	7
Marco Empírico.	8
Capítulo 3. Metodología.	10
Tipo y diseño de investigación.	10
Participantes.....	11
Criterios de inclusión.	11
Criterios de exclusión.	11
Instrumentos de recolección de datos.	11
Dimensión motivacional.	11
Dimensión desempeño laboral.....	12
Estrategia del análisis de datos.	12
Consideraciones éticas.....	13
Capítulo 4. Resultados.	13
Discusión.....	17

	iii
Conclusiones.....	18
Limitaciones.....	19
Recomendaciones.....	21
Referencias bibliográficas.....	22
Anexos.....	25

Lista de tablas

Tabla 1 Categorización de las respuestas de la entrevista semiestructurada..	15
Tabla 2 Pregunta 1 de la dimensión Motivacional.....	15
Tabla 2 Pregunta 1 Dimensión desempeño laboral.....	16

Lista de figuras

v

Figura 1 Imagen Jerasquías de Maslow.....	8
---	---

La investigación se centra en la motivación y el desempeño laboral del personal médico en las UCI. Se utilizó una metodología cualitativa para recopilar y analizar datos de doce colaboradores de una institución hospitalaria. Las entrevistas semiestructuradas revelaron que, a pesar de las condiciones laborales y salariales desfavorables, los colaboradores muestran motivación y rendimiento estables. Su satisfacción proviene de contribuir a los pacientes y buscar desarrollo profesional. La teoría de Maslow sobre las necesidades respalda este comportamiento. El estudio destaca la importancia de investigar los factores que afectan la motivación y el desempeño laboral para mejorar la atención y la toma de decisiones. Se aplicaron consideraciones éticas en la investigación y se utilizó la codificación de datos para analizar los hallazgos. A pesar de la falta de reconocimiento y remuneración adecuada, el personal de la UCI mantiene una actitud constante de compromiso y entusiasmo por su trabajo. Estos resultados proporcionan información valiosa para futuros análisis y mejoras en el sector de la salud.

Palabras clave: Motivación, motivación laboral, Desempeño Laboral, Personal médico, Unidad de cuidados intensivos (UCI), Hospitales públicos.

Capítulo 1.

Introducción.

La motivación y el desempeño laboral del personal médico en las Unidades de Cuidados Intensivos (UCI) son aspectos cruciales para garantizar la atención de calidad y el bienestar de los pacientes críticamente enfermos. En el contexto de una institución hospitalaria, se hace necesario comprender los factores que influyen en la motivación y el desempeño de los profesionales de la salud que trabajan en esta área exigente. La UCI es un entorno altamente demandante, donde los médicos se enfrentan a situaciones complejas y decisiones de vida o muerte diaria. La calidad de la atención y la eficiencia en la toma de decisiones pueden estar directamente relacionadas con el nivel de motivación y el desempeño del personal médico. Es por ello por lo que resulta fundamental investigar y comprender los factores que impactan en su rendimiento.

Es importante considerar que se establece una conexión entre la motivación y el rendimiento, tal como lo indican investigaciones llevadas a cabo con médicos. Dichos estudios demuestran que cuando los médicos se sienten más motivados, tienen una percepción más positiva sobre su desempeño tanto a nivel personal como profesional (Sifuentes Díaz, 2021). En el estudio realizado por (Quispe Zapana, 2017) el autor encuentra después de varios análisis con personal médico que existen factores de motivación extrínsecos como pueden ser las políticas de los centros médicos, condiciones laborales, relaciones con los jefes o supervisores, salario, etc. Por otro lado, son de igual importancia los valores intrínsecos como reconocimiento profesional, logros, ascensos, entre otros y que, al tener satisfacción en estos aspectos, esto llevaría a mayor motivación y consecuentemente a mejor rendimiento en sus labores.

Este estudio se ha desarrollado en cuatro capítulos representando cada una de las etapas de este; en el primer capítulo se empieza a partir de una pregunta problema, la cual surgió la necesidad de responder. En el segundo capítulo se encuentra todo el marco teórico, buscando el estado del arte sobre la problemática expuesta para saber en qué posición y momento se encuentra esta investigación, seguido por el capítulo 3, donde se ahonda en la metodología, consideraciones éticas, estrategias y técnicas de recolección de datos y se determinan los participantes, finalizando con el capítulo 4, en el cual se discuten los resultados y se llegan a las conclusiones.

Planteamiento del problema

El personal para las organizaciones representa el capital humano, sobre todo cuando se trata de personal de la salud, después de una larga jornada de pandemia debemos estar agradecidos con el personal de salud teniendo en cuenta que son héroes para nosotros pues muchos han expuesto su vida por resguardar la nuestra, por ello es importante estar atentos de las exigencias que presentan teniendo en cuenta que en nuestro país el personal médico en cuanto a sus salarios no son igual de remunerados, esto se evidencia en su productividad y atención; por lo tanto, la insatisfacción entre quienes trabajan en el campo de la salud es crucial en este punto. (Arboleda G.,2011)

La insatisfacción de un trabajador de salud puede llevar a un servicio mal prestado en procesos y procedimientos, pérdida de sentido de pertenencia y falta de concentración en las

tareas asignadas, lo cual repercutiría en la calidad de atención a usuarios que día a día requieren de una salud optima y prestación de servicio con calidad humana, desafortunadamente en nuestro país los empleados de la salud no son tan valorados y cada vez las reformas a la salud degradan aún más el personal médico a tal punto de migrar a otros países. No obstante, en el contexto específico de la UCI de una institución hospitalaria, no se ha realizado una investigación exhaustiva sobre estos factores y su impacto en el personal médico. (Cifuentes JE., 2012) 3

De acuerdo con lo anterior se realiza el planteamiento del problema teniendo en cuenta los siguientes elementos objetivos, la justificación abordando temas como la motivación laboral de los empleados de la salud Uci y la pregunta de investigación.

Pregunta de investigación.

¿Cuáles son los factores que influyen en la motivación y desempeño laboral del personal médico de una institución hospitalaria en la unidad de cuidados intensivos (UCI)?

Objetivo general.

Determinar los factores que influyen en la motivación y desempeño laboral del personal médico en la unidad de cuidados intensivos (UCI) una institución hospitalaria.

Objetivos específicos.

1. Identificar cómo la carga de trabajo y las condiciones laborales influyen en la motivación y desempeño laboral del personal médico en la unidad de cuidados intensivos (UCI) de una institución hospitalaria.

2. Indagar la relación entre el salario, la motivación y desempeño laboral del personal médico en la unidad de cuidados intensivos (UCI) de una institución hospitalaria.

3. Describir los factores emocionales, sociales y culturales que influyen en la motivación y desempeño laboral del personal médico en la unidad de cuidados intensivos (UCI) de una institución hospitalaria.

Justificación.

4

La motivación de los empleados es un componente crítico para determinar su nivel de compromiso, productividad y satisfacción en el trabajo. Por lo tanto, es importante entender qué factores motivan a los trabajadores y cómo estos pueden llegar a afectar su rendimiento. Por ejemplo, puede ayudar a mejorar la productividad, reducir el absentismo laboral y disminuir la rotación de personal. Por tanto, estos factores pueden contribuir tanto a la teoría como a la práctica. A nivel teórico, puede ayudar a desarrollar nuevos modelos de motivación y comprensión de cómo el rendimiento se ve afectado por factores tanto internos como externos. (Jiménez et al, 2018).

A nivel práctico, puede ayudar a las organizaciones a implementar estrategias efectivas de motivación para sus empleados. Teniendo en cuenta que, el trabajo en hospitales públicos puede ser particularmente demandante, tanto física como emocionalmente, y estos factores pueden afectar significativamente en el personal. Es necesario identificar estos factores para poder implementar estrategias efectivas que mejoren su rendimiento. Por lo tanto, esta investigación tiene como objetivo principal determinar los factores que influyen en la motivación y el desempeño laboral del personal médico de la UCI de una institución hospitalaria. Para tal motivo se plantea un estudio cualitativo con diseño narrativo, se espera obtener información profunda que pueda contribuir a la comprensión y mejora de las condiciones laborales y, en última instancia, al bienestar de los pacientes y al éxito del servicio de cuidados intensivos (Molina et al, 2009).

Capítulo 2.

Marco de referencia.

Marco conceptual.

Los siguientes conceptos enmarcados en el estudio e investigación realizada, están bajo una mirada crítica y científica de los autores relacionados como se evidencia a continuación:

Motivación.

En el campo de la psicología una de las ideas más investigadas ha sido la motivación. ¿Qué mueve a las personas? ¿Qué impulsa a las personas? Pues bien, desde una mirada filosófica y teórica como lo indica McClelland y Herzberg y Maslow. Las personas se mueven según las necesidades que se deseen cubrir. Es por ello, que se ha utilizado muchas variables para lograr identificar y explicar el desempeño en los individuos como las capacidades, actitudes, competencias intrínseca y extrínseca y el nivel de sus propósitos. Ahora bien, existen variables que influyen en la motivación de una manera determinante. Por eso desde una perspectiva sistémica la motivación cuenta con elementos claves tales como: necesidades las cuales se evidencian y surge un hallazgo cuando un desequilibrio fisiológico o psicológico, estas pueden ser variables y surgen del individuo y dependerán de elementos sociales como culturales.

El segundo elemento son los impulsos, también llamados motivos y son ellos quienes sirven para aliviar cualquier necesidad que se perciba. De este modo encontrar un estímulo una vez atendidas, satisfarán la necesidad y disminuir la angustia e incertidumbre. el ultimo y tercer elemento son los incentivos al final del proceso de la motivación lo encontramos, definiéndose como la forma de poder controlar el impulso, restaurando el equilibrio fisiológico y psicológico de la persona. Es por ello por lo que estar tres dimensiones son el inicio de las teorías de la motivación existentes en la historia. (Charaja Incacutipa et al., 2014).

Motivación laboral

La motivación laboral puede provenir de diversas fuentes, como el reconocimiento, las recompensas económicas, el crecimiento profesional, el sentido de propósito, el ambiente laboral positivo, la autonomía en el trabajo, la oportunidad de desarrollo y aprendizaje, entre otros. Cuando los empleados están motivados, tienden a mostrar un mayor compromiso, dedicación y productividad en su trabajo. Se sintieron más satisfechos y disfrutaron de lo que hacen, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en el clima laboral y en los resultados organizacionales. Es responsabilidad tanto de los empleados como de los empleadores fomentar la motivación laboral. Los empleados pueden crear un entorno de trabajo estimulante, proporcionar oportunidades de crecimiento y reconocimiento, establecer metas claras y realistas. (García Rubiano, M et al., 2014).

Desempeño laboral.

Esta coordinado con las actividades, conductas, comportamientos, consecuencias alcanzan por las personas en el sistema organizacional. Por lo que estas actuaciones y resoluciones suelen ser evaluados y analizados en función de los patrones, ganancias y logros que tiene la empresa de cada una de las personas. Es decir que se refieren al rendimiento laborales. Ahora bien, este se encuentra agrupado por atributos, conocimientos y la experiencia en cada una de las tareas a ejecutarse. Solo de este modo se logrará una mayor productiva, calidad, la ejecución y la finalidad de la organización.

Ahora bien, Las teorías de la motivación, como las propuestas de McClelland, Herzberg y Maslow explican cómo las necesidades, los impulsos y los incentivos determinan la motivación de las personas. Estas teorías sugieren que cuando las necesidades se satisfacen y los impulsos se controlan, los empleados experimentan una mayor motivación y, por lo tanto, tienen un mejor desempeño laboral. (Marín Samanez et al., 2017).

Evaluación de desempeño laboral

Es un proceso que analiza y clasifica las habilidades de desempeño de un empleado en su trabajo. El objetivo de esta evaluación es evaluar a nivel individual y brindar retroalimentación para identificar fortaleza, áreas de mejora y futuras objetivos. Esta suele ser llevada a cabo por los superiores o los encargados de recursos humanos en la empresa. Se utilizan diferentes métodos y herramientas, como cuestionarios, entrevistas, revisión de registros de desempeño y observación directa, para obtener una visión completa de las habilidades y el rendimiento del empleado.

La evaluación del desempeño laboral es crucial tanto para los empleados como para las organizaciones, es la oportunidad de obtener comentarios constructivos sobre su trabajo y establecer objetivos de desarrollo profesional. De este modo a la organización se le permite identificar talento, decisiones sobre promociones o aumentos de salario, planificar programas de capacitación y desarrollo, y mejorar la eficiencia y productividad en general. Quintana Atencio, D (2020).

Personal médico

Este servicio es ofrecido y prestado para todo aquel que lo requiera lo cual está amparado en la Constitución Nacional Colombia de 1991, donde se garantiza la calidad de vida y una atención prioritaria con un enfoque humano e integral. La Organización Mundial de la Salud Organización afirma que “Los profesionales del área de la salud están en la línea de acción en la prestación de los servicios y desempeñan una función importante en la atención centrada en las personas y comunidades. En muchos países son líderes o actores clave en los equipos de salud multiprofesionales e interdisciplinarios”. (Rodríguez,2010, pp 1). Ahora bien, la definición de “Médico o médica titulado/a comprometido/a con los principios éticos y deontológicos y los valores de la profesión médica y cuya conducta se ciñe a dichos principios y valores.” Es la definición que le da OMS a médico.

Marco teórico

El personal y médico desempeña un papel vital a lo largo de los años, y es crucial que estos profesionales estén motivados y se desempeñen bien en el trabajo para garantizar que los pacientes reciban un tratamiento eficaz que satisfaga sus necesidades. Si bien es cierto el personal médico generalmente posee una vocación que muy pocos la tenemos como el don de servir, son personas que generalmente están dando todo de si a los demás dejando a un lado sus propias necesidades básicas como lo explica Abraham Maslow; es esencial para la supervivencia y realización de cada individuo, que las acciones nazcan de la motivación que tiene el ser hacia el objetivo de cubrir sus necesidades, van según la importancia que le demos para nuestro bienestar.. Ahora bien, la precaria situación del personal de la salud del hospital principal de Villavicencio; es preocupante teniendo en cuenta que el gobierno cada vez va en descenso con las garantías que este personal tiene para su nivel y carga emocional de trabajo. Con largas jornadas sin el descanso.

El objetivo central de este estudio es determinar con precisión las variables que inciden en el desempeño profesional del personal médico del hospital de Villavicencio. De este modo, lograr una estrategia que nos lleve a accionar un plan, logrando que pueda ser aplicado en cada lugar donde estos profesionales estén ejerciendo, teniendo en cuenta que de ellos depende el bienestar y la salud del ser humano. (Mendoza et al., 2019). Nos centraremos en la teoría de

motivación humana del Psicólogo Abraham Maslow, ya que Este psicólogo humanista dedicó una parte importante de su carrera a desarrollar un modelo de jerarquía de necesidades conocido como la pirámide de Maslow. Agrupa las necesidades fundamentales del ser humano en categorías según un orden lógico que es crucial para la supervivencia y la motivación. Este modelo se conoció a nivel mundial ya que es de gran utilidad psicológica puesto que tiene como objetivo ordenar las necesidades de cada individuo y establecer una jerarquía. Abraham H. Maslow (1954). Indica que “La vida humana no podrá entenderse nunca si no se tienen en cuenta sus aspiraciones más elevadas. El crecimiento, la autorrealización, procurar la salud, buscar la identidad y la autonomía, anhelar la grandeza” El modelo, que es de tirón, tiene forma piramidal y consta de cinco niveles, como se ve en la figura.

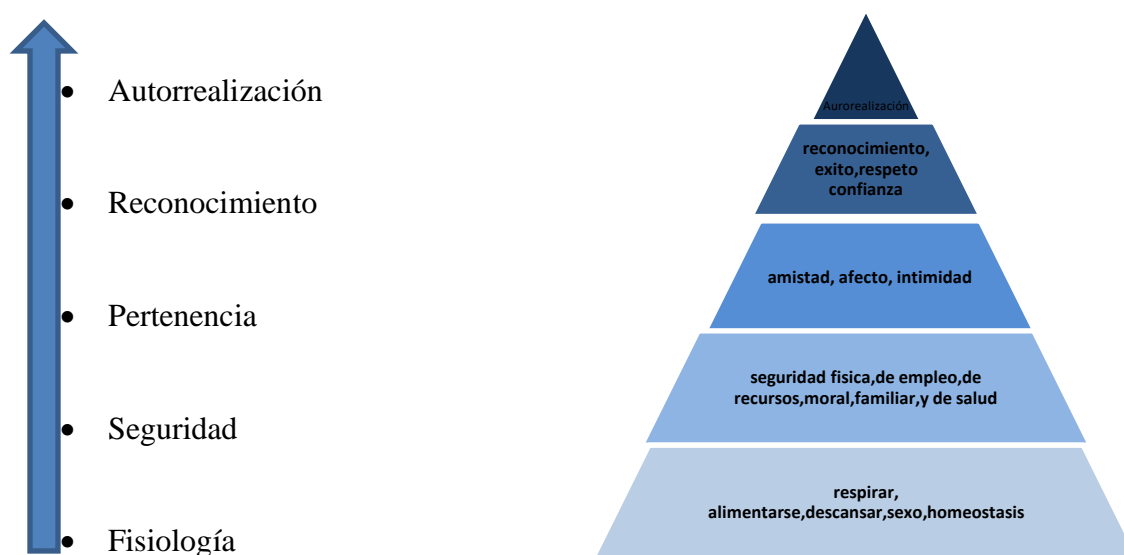


Figura 1

Imagen Jerarquía de Maslow

Nota: (2008) *Motivación y personalidad, Elaboración propia.*

De este modo, Abraham H. Maslow (1954). afirma que, debemos cuidar nuestras necesidades básicas, como comer, beber y mantener una buena salud, Sólo satisfacemos nuestras necesidades cuando somos firmes y mantenemos un equilibrio básico. Dicho esto podemos también ahondar en la teoría de David McClelland; quien describió en su libro (La sociedad realizadora) su teoría de las tres necesidades, donde explica la motivación de la necesidad de afiliación; en esta necesidad, la persona posee un fuerte deseo por tener un grupo social amplio,

prefieren ser colaboradores que competitivos, les incomoda las situaciones que impliquen riesgos y certidumbre. Según McClelland; D.C (1961) estas personas suelen tener un desempeño laboral alto, el cual en este caso es vital para lograr el objetivo principal que es la motivación de los médicos hacia la labor desempeñada.

Marco Empírico.

La motivación puede verse como el conjunto de esfuerzos que hace un individuo para lograr una meta, los factores pueden motivar a alguien a trabajar, por lo tanto, es crucial que las empresas muestren interés en sus empleados y comprendan qué sucedería si esos factores no estuvieran presentes. (Galván, 2017). Dentro de la motivación dentro del lugar de trabajo, existen factores importantes como el ambiente, seguridad y comunicación. En diferentes investigaciones realizadas, se evidencia como los hospitales o instituciones de atención de pacientes son quienes deben tener en cuenta la motivación de su personal, conozcan las necesidades laborales a nivel individual para el beneficio de los profesionales y de las instituciones.

Triviño Cervera (2017), en su trabajo investigativo “Motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Universitario Nacional de Colombia” utilizando la revisión temática de tipo descriptiva. La revisión fue realizada a través de trabajos previamente elaborados que giraran en torno a la “gestión de la motivación laboral en enfermería” (Triviño, 2017) evidencia la importancia de los incentivos financieros para garantizar que un trabajador se sienta inspirado por su empleador. Un ambiente de trabajo cómodo, la autonomía profesional y las oportunidades son factores de motivación para los empleados.

Venegas, Rodriguez, Abril y Calero (2022) en su investigación “Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel” a través de un análisis de estudio de tipo cuantitativo, descriptivo y transversal aplicado en 200 enfermeros/os que trabajan en diferentes hospitales de la ciudad de Quito demostraron importancia de la motivación en el lugar de trabajo, sobre todo en áreas donde se realizan tareas repetitivas o monótonas ya que puede llevar a perder el interés de los trabajadores. Resaltan la necesidad de conocer las

diferentes habilidades y destrezas de cada trabajador para motivar mejorar el desempeño profesionalmente que a su vez ayudarán a la mejora de la atención de los hospitales. 10

Betancourt (2014) en su investigación “Satisfacción laboral en profesionales médicos de una EPS en Santiago de Cali” en un estudio de tipo explorativo y utilizando un enfoque cualitativo evidencia la ausencia de acciones de gratificación e incentivos que genera cierta insatisfacción laboral por parte de los médicos de las organizaciones. Los reconocimientos en este caso, no sólo se esperan por parte de sus jefes directos (reconocimientos formales), sino también de sus pacientes (reconocimientos informales) convirtiéndose no solo en un componente afectivo entre la relación médico-paciente, lo cual ayuda a que el profesional reafirme el impacto que tiene sobre la sociedad.

Niehaus y Rodriguez (2022) en su trabajo “Influencia de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud Pública del municipio de Ipiales, Nariño” a través de un método descriptivo y un enfoque de tipo mixto, evidencian clara relación entre productividad y felicidad. Su investigación demuestra que no se le brinda la importancia necesaria a la motivación y el impacto que este genera en sus trabajadores. Proponen la implementación de estrategias por parte del área de talento humano donde no se promueva el bienestar laboral sobre todo en el control y manejo del estrés y reconocimientos por el cumplimiento de metas. Su investigación recomienda la necesidad de la inspección continua del bienestar de los trabajadores pues concluyen que la falta de atención y motivación genera una caída de forma progresiva de la productividad y por ende del desempeño y desarrollo de la empresa.

Capítulo 3.

Metodología.

En base a la muestra seleccionada que son los doce colaboradores del área de UCI de una institución hospitalaria, la metodología de la presente investigación fue de tipo cualitativa narrativo ya que realiza la interpretación de los fenómenos sociales, muestreo por conveniencia no probabilístico, que según el autor Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C, (2020) se basa en la recopilación y análisis de datos cualitativos, como historias de vida, relatos personales,

testimonios o entrevistas en profundidad, con el objetivo de capturar la complejidad y la diversidad de las experiencias humanas en relación con un fenómeno social específico.

11

La metodología empleada se centra en recopilar datos auténticos y fiables acerca de las vivencias actuales relacionadas con la motivación y el desempeño laboral de los doce colaboradores de UCI de una institución hospitalaria, en la que se busca identificar los elementos internos y externos que contribuyen al deterioro percibido en el ambiente organizacional.

Participantes.

La muestra para el presente proyecto estará centrada en el grupo de los doce colaboradores del área de UCI de una institución hospitalaria, seleccionados basados en la problemática según un estudio de la Organización Mundial de la Salud (2020) quien afirma que los trabajadores de la salud representan menos del 3% de la población y menos del 2% con bajos ingresos lo que refleja un déficit en la cantidad de recursos humanos laborando en el sector salud presentando problemas de relacionados con la motivación, calidad de atención y desempeño laboral por lo cual nos pareció pertinente estudiar este fenómeno social.

Criterios de inclusión

Fueron caracterizados por pertenecer al déficit de profesionales para cobertura de salud incrementando la sobrecarga laboral, accidentes de trabajo y bajo rendimiento. Para la muestra se tomaron en cuenta criterios como tener edades entre los 18 a 70 años de edad, entre hombres y mujeres cabezas de familia, médicos que laboren actualmente en el área de UCI, los cuales quieran participar y firmen el consentimiento informado de la actividad como proyecto de investigación además teniendo en cuenta artículos científicos, académicos, revistas e información de la biblioteca virtual del Politécnico Grancolombiano, entre los cuales se identificaron un compendio de 15 artículos relacionados de los cuales 5 de ellos son documentos tomados en inglés.

Personal que esté vinculado actualmente a la institución hospitalaria con una antigüedad menor de un año, no será tomada en cuenta, o que pertenezca a otra área diferente de UCI, la entrevista estructurada será aplicada estrictamente a personal médico, de existir conflicto de intereses entre las partes tampoco será tomada en cuenta además de quien no puedan otorgar el consentimiento informado.

Instrumentos de recolección de datos.

Dentro de los instrumentos de recolección de datos cualitativos se tiene la aplicación de una entrevista semiestructurada sobre los factores que inciden en el deterioro de la percepción de la motivación y desempeño laboral en los doce colaboradores del área de UCI de una institución hospitalaria, además de la contrastación con la teoría de las necesidades de motivación de Abraham Maslow y desempeño laboral, la cual se dividirá así:

Dimensión motivacional: Entre las cuales se evaluarán los

Factores intrínsecos

- Sentido de logro personal
- Interés y pasión por el trabajo
- Oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional

Factores extrínsecos

- Reconocimiento y recompensas
- Remuneración y beneficios
- Ambiente de trabajo positivo

Dimensión desempeño laboral

Relaciones laborales y apoyo

- Relaciones con colegas y compañeros de trabajo.
- Apoyo y liderazgo de los superiores
- Trabajo en equipo

Equilibrio entre la vida laboral y personal

- Priorización de tareas y establecimiento de límites de recarga laboral.
- Actividades de autocuidado y reducción de estrés.

Estrategia del análisis de datos

Para analizar la información recopilada en las entrevistas, se compilará la información en unas matrices que ayudaran a codificar y etiquetar las respuestas semejantes para seleccionar, clasificar y representar los datos mediante comparaciones, con el objetivo de obtener una tendencia en las respuestas para su posterior análisis subjetivo. Además, se llevó a cabo una revisión de la literatura relacionada con las necesidades individuales, con el fin de analizar la teoría existente en este campo en donde se identificó artículos científicos y académicos desde el 2019 para un total de 15 artículos tomados de portales como Scielo, Redalyc, Dialnet y la biblioteca virtual del politécnico Grancolombiano.

Consideraciones éticas.

Las características éticas de esta investigación se acogerán a lo estipulado en la ley 1090 de 2006 por la cual se reglamenta el ejercicio de psicología debe basarse en principios éticos, de respeto y dignidad para realizar investigaciones científicas. Dicta las disposiciones del Código Deontológico que se regirá por los principios universales de la responsabilidad del manejo, uso y trato de datos personales, acatamiento de la confidencialidad de los testimonios o tratamientos estipulados.

Estricto uso de la psicología según sus competencias evitando el interés de conflicto, presentando una faceta imparcial. Mantener la conducta moral y ética profesional sin dejar afectarse ni cambiar la perspectiva de las personas por las experiencias personales por las cuales son tratados. Adicional respecto a la investigación, teniendo en cuenta todas las normas, códigos o declaraciones que se han proferido para la protección y regulación de los estudios académicos,

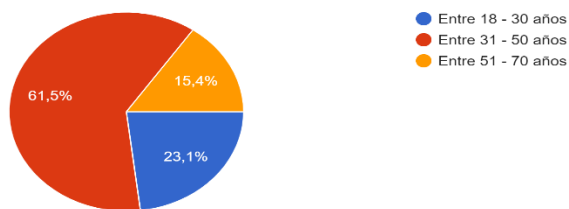
realizando la debida citación y referenciación de los autores, científicos e investigadores de los cuales se tomaron fragmentos literales (Cifuentes-Muñoz, A, 2019).

Capítulo 4. Resultados.

De acuerdo con la información obtenida a través de la técnica de recolección entrevista semiestructurada a 12 participantes entre hombres y mujeres de la Unidad de Cuidados Intensivos UCI de una institución hospitalaria de la cual participaron voluntariamente a esta investigación, se procedió a reconocer las características sociodemográficas, del individuo entrevistado como respuesta al objetivo general del proyecto de investigación aplicada. Se realizará una identificación por medio de la captación de las experiencias narradas por cada participante la cual se comparará con las teorías vigentes, con lo encontrado en las entrevistas individuales demostrando que factores pueden incidir en la motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la UCI. Dando finalmente cumplimiento a los objetivos específicos de contrastar la información con base en la teoría y la practica realizada para así identificar las vías o expresiones en las que se da este tipo de fenómenos sociales aportando elementos para análisis futuros.

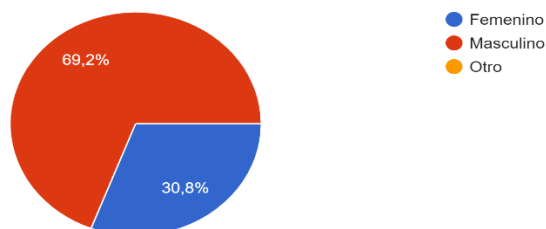
Resultados obtenidos a través de la técnica de recolección de información (ver anexo A).

Edad
12 Respuestas



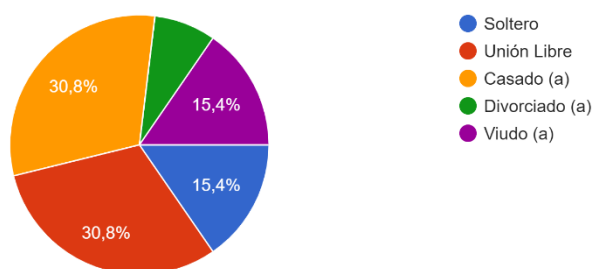
De la población encuestada podemos encontrar que el 61,5 % son de edades promedio entre los 31 a 50 años de edad por lo que deja amplio el nivel personal de estabilidad tanto emocional, social y efectiva ya que para determinar su motivación es importante conocer en qué etapa del desarrollo humano se encuentran.

Genero
12 Respuestas



Entre la población encuestada se puede evidenciar que el 69,2% de los participantes son hombres y el 30,8% son mujeres, lo cual demuestra grupos diferentes en los que más adelante se denotara si existe o no mayor nivel de incidencia en uno de ellos respecto a la motivación y desempeño laboral y su nivel de afectación.

Estado civil
12 Respuestas



Se pudo evidenciar que existen cuatro grupos marcados dentro del estado civil, en el que 30,8% está actualmente en unión libre a igual medida que los casados y en un 15,4% los solteros y viudos respectivamente. En base a este factor identificaremos si la dimensión motivacional se ve relacionada con actitudes y sucesos ocurridos dentro y fuera de la organización por lo que determinan el estado de la persona.

Dentro de las dimensiones evaluadas que corresponde a la motivacional y desempeño laboral se realizó la transcripción de las entrevistas agrupándolas y generando una codificación de la relación entre las preguntas y la tendencia de respuesta de los encuestados para demostrar la influencia de estas dimensiones en su área laboral.

Tabla 1. Categorización de las respuestas de la entrevista semiestructurada.

Codificación	Etiquetas por color	Codificación	Etiquetas por color
Factores motivacionales intrínsecos		Relaciones laborales y apoyo	
Sentido de logro personal		Relaciones con colegas y compañeros de trabajo	
Interés y pasión por el trabajo		Apoyo y liderazgo de los superiores	
Oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional		Trabajo en equipo y colaboración	
Factores motivacionales extrínsecos		Equilibrio entre vida laboral y personal	

Reconocimiento y recompensas		Flexibilidad horaria	
Remuneración y beneficios		Priorización de tareas y establecimiento de límites de recarga laboral	
Ambiente de trabajo positivo		Actividades de autocuidado y reducción del estrés	

Tabla 2. Pregunta 1 de la dimensión Motivacional

Dimensión Motivacional
¿Cuáles son sus metas y objetivos en cuanto al factor laboral?
Persona 1. "Mi meta es quedarme trabajando así sea pesado y me toque hacer mucho trabajo"
Persona 2. "Tengo todo para liderar grandes grupos, aspiro a mejores puestos"
Persona 3. "Mi meta es dirigir la mejor clínica del país, quiero destacarme por mi buen desempeño"
Persona 4. "Hacer la maestría fuera del país"
Persona 5. "Ganar dinero y prestigio"
Persona 6. "Realización profesional en funciones afines a mi especialidad"
Persona 7. "Obtener experiencia y aprender sobre mi campo"
Persona 8. "Yo pienso que lo que tenía que hacer ya lo hice"
Persona 9. "Mantenerme en el trabajo para poder sostenerme"
Persona 10. "Estoy pensando en pasar hojas de vida, me canse del ambiente aquí"
Persona 11. "Poder ser ejemplo para los médicos y mi familia para hacer las cosas más rápido"
Persona 12. "Ser profesional sin dejarme afectar emocionalmente por el trabajo y el estrés por todo lo que pasa aquí"

En relación con las metas y objetivos que los trabajadores aspiran se encontró que la persona 4,6,7,11 (naranja) coinciden en sobreponer por encima de su situación personal el interés y la pasión por el trabajo exponen que esto es lo que los motiva diariamente al venir a laborar ya que su ambición es poder tener estar en su trabajo captando cada situación que le permita incrementar su experiencia, la persona 5,8,9 afirman que su principal meta en el trabajo es poder tener una remuneración que le permita mejorar su calidad de vida siendo así la participación de estas personas puede estar incipiente en relación al salario o un sistema de beneficios que le generen mayor motivación, que por otro lado, la persona 1 y 3 los motiva sentir que se auto superan y demuestran de lo que son capaces por lo que queda rezagada la importancia que le dan al ambiente laboral y el estrés que se genera dentro de las actividades diarias.

Tabla 3. Pregunta 1 Dimensión desempeño laboral

Dimensión Desempeño laboral
¿Qué tan frustrado se siente, respecto a su cargo actual?
Persona 1. "me siento bien igual estoy aprendiendo y voy bien"

Persona 2. "yo siento que me he esforzado mucho aquí por ser cada vez mejor y tener más funciones y salario, pero como que me estanque"
Persona 3. "no he ascendido en lo que yo llevo aquí"
Persona 4. "frustración debido al exceso de carga de trabajo, falta de reconocimiento y la compensación inadecuada, El horario laboral extenso y agotador, compensación injusta"
Persona 5. "Muy frustrado"
Persona 6. "Ni muy frustrado ni muy satisfecho"
Persona 7. "No me siento frustrado"
Persona 8. "pues en el transcurso tuve buenos puestos sin embargo se manejaba mucho estrés"
Persona 9. "no me siento de ninguna manera lo que me importa es poder acoplarme"
Persona 10. "bastante frustrado"
Persona 11. "pues en general no me frustra porque pues hace poco lo adquirí y pues debo tener experiencia para poder aspirar a algo mucho más complejo"
Persona 12. "voy a buscar poder ascender he preguntado y dicen que es difícil, no voy a dejar que yo también sea parte de los que no ascienden"

Desde la dimensión del desempeño laboral se evidencia una falencia en cuanto a las políticas organizacionales donde los intereses de los trabajadores no son tenidos en cuenta, lo que puede incidir en que las personas 3,6,7,12 tengan predisposición a relacionar su baja percepción del clima laboral, relaciones internas y gestión de asensos o reconocimientos con factores netamente consecuentes de la administración. Las personas 9 y 11 (Verde) en cambio reflejan que su comportamiento se ve afectado por los comportamientos, actitudes o situaciones que se presentan con los compañeros de trabajo en las actividades diarias durante el turno, por otro lado, es importante mencionar que las personas 5 y 10 (blanco) se sienten frustrados por sentimientos que se infiere son de origen intrínseco, lo cual hace que tengan más predisposición a síntomas de estrés, burnout, despersonalización que puede afectarlos a la hora de tomar decisiones ya sea sobre sus pacientes o en la interacción con el grupo de trabajo.

Discusión.

Desde el momento en el cual se realizó la revisión y transcripción de las entrevistas se pudo denotar como algunos de los participantes dejaron ver varios problemas personales los cuales experimentan día a día por la magnitud de acercamientos que hacen con los pacientes y la responsabilidad con la que deben actuar todo el tiempo en su trabajo y el cómo esto les influye a nivel interno y externo que como se mencionaba en la teoría de las necesidades de Abraham

Maslow sobre la pirámide de jerarquización que se divide en la autorrealización, estima, pertenencia, seguridad y fisiológico que en este caso coincide con el factor de autorrealización y seguridad porque la persona espera es su vinculación laboral poder encontrar la motivación y satisfacción de realizar estas actividades, ya que para eso estudio, esforzó y quiere obtener cosas positivas ya sea que vengan representadas en conocimiento, experiencia, remuneración o reconocimiento esto dependerá en si de lo que cada persona desea. 18

Esto a su vez demuestra que la motivación es una posición emocional y racional en la que el individuo se posiciona según su propia necesidad por lo que, en contraste con la información realizada por Venegas, Rodríguez, Abril y Calero (2022) coincide en que existe la necesidad de conocer las diferentes habilidades y destrezas de cada trabajador para mejorar el desempeño profesionalmente que a su vez ayudarán a la mejora de la atención de los hospitales, que en relación con lo consignado en la presente investigación refleja que el mayor inconformismo que se percibe es que no se cuenta con un sistema de reconocimientos o méritos en el que ellos se vean involucrados y los motiven a seguir desempeñándose en óptima calidad, es importante la motivación en el lugar de trabajo, sobre todo en áreas donde se realizan tareas repetitivas o monótonas ya que puede llevar a perder el interés de los trabajadores.

Otro de los aspectos altamente tenidos en cuenta es que al ser la medicina una labor en la cual se encuentra en contacto directo con los pacientes donde se relacionan aspectos emocionales con tinte de compromiso hacia la solución de una problemática que es llevada bajo presión en la mayoría de sus casos se encuentra coincidencia con un estudio realizado por Betancourt (2014) en el que coincide en que el personal médico requiere de incentivos por parte de sus jefes directos (reconocimientos formales), también de sus pacientes (reconocimientos informales) convirtiéndose no solo en un componente afectivo entre la relación médico-paciente, lo cual ayuda a que el profesional reafirme el impacto que tiene sobre la sociedad.

El estudio permitió evidenciar que la existencia de la desmotivación y bajo desempeño laboral que no es bien llevada dentro de las organizaciones, pueden repercutir en las personas con consecuencias emocionales como trastornos fuertes como lesiones o desequilibrios de la salud mental permanentes en la que Niehaus y Rodriguez (2022) en su investigación recomienda

la necesidad de la inspección continua del bienestar de los trabajadores pues concluyen 19
que la falta de atención y motivación genera una caída de forma progresiva de la productividad y
desempeño repercutiendo en accidentes de trabajo o toma de decisiones equivocadas que el
individuo hacia sus tareas cotidianas.

Teniendo en cuenta todo el marco de lo que encierra a las acciones de un ser humano se
suman la teoría del clima organizacional mencionado por Litwin & Stringer (1968) expresando
que todo sentimiento u acción que tenga un individuo viene antecedido por la estructura, desafío
y responsabilidad, recompensas, calor humano, toma de riesgos, compromiso y fidelidad del
colaborador hacia su lugar de trabajo en el que en contrastación con la teoría y lo expuesto se
puede ver que la mayoría de los encuestados desea ser reconocido como parte o miembro
importante del sitio en el cual labora ya que expresan que por el momento ninguno ha tenido
distinción de méritos, ascenso mejores condiciones salariales y que por supuesto a pesar de
contener toda motivación en cuanto a querer tener todo el conocimiento del proceso creen
importante tener sentimientos de fidelidad e integración entre sus jefes y compañeros ya que
denotan que no existen comunicaciones asertivas de ellos hacia los líderes ni de los jefes con las
áreas administrativas lo que genera una fractura de la información en los procesos que puede
repercutir también en la falta de distinciones y dando como resultado final la pérdida de un
recurso humano de calidad que no percibe satisfacción laboral.

La falta de valoración del recurso humano en las organizaciones hasta el momento es un
callejón de doble vía que atenta contra la evolución de los procesos, la incursión de propuestas
de mejoramiento ya que no se investiga sobre el tema e igualdad en la posición social, en la que
no tengan que ver niveles de estratificación económica, social, la mal llamada rosca o agentes
como padrinos para lograr puestos de calidad o alto nivel.

Conclusiones.

Teniendo en cuenta la investigación práctica aplicada a los doce colaboradores de la
institución hospitalaria se puede ver que hay un ambiente positivo en cuanto a la disposición de
los participantes por poder desarrollarse en su etapa práctica o vinculación nueva de la mejor
manera posible es decir que se rescata la voluntad que tienen a pesar de que consideren que no

exista sistema de reconocimiento, ascenso y mejor remuneración salarial respecto a los servicios que ofrecen al centro hospitalario.

20

Una de las mayores situaciones que tienen a favor en este recurso humano es que su motivación depende mucho de las personas que quieren ser, su mayor fundamento y pilar para trabajar y permanecer allí este guiado por la satisfacción de contribuir a sus pacientes y a su propio conocimiento en el cual quieren adquirir mucha experiencia para en un futuro poder llegar a posicionarse o aspirar a mejores condiciones laborales. Nuestros hallazgos indican que, en general, los colaboradores de la UCI del centro hospitalario mantienen niveles estables de motivación en su trabajo. A pesar de los desafíos y demandas inherentes al entorno de la UCI, los colaboradores muestran un nivel constante de compromiso y entusiasmo por su labor.

También hemos observado que el desempeño laboral de los colaboradores en la UCI se ha mantenido estable. A pesar de las presiones y situaciones difíciles a las que se enfrentan diariamente, los colaboradores han logrado mantener un rendimiento adecuado y eficiente en sus tareas. Se encontró que hasta el momento su desempeño laboral es estable debido a que no han existido conflictos internos, en que su motivación todavía permanece estable y su desempeño laboral es óptimo puesto que no han existido incidentes dentro de la jornada laboral que den para algún tipo de sanción o junta médica, llamados de atención y demás, a pesar de tener que trabajar más ganando lo mismo.

En la comparación de lo expuesto en el marco teórico y la información recolectada de los doce trabajadores del área de UCI, se evidencio que una de las teorías (Teoría de las necesidades de Abraham Maslow) que sustenta este comportamiento sobre las necesidades afirma que son personas que generalmente están dando todo de si a los demás dejando a un lado sus propias necesidades básicas por lo cual debe ser esencial garantizarles la realización como individuo, cubriendo sus necesidades para que tengan motivación y puedan desempeñarse adecuadamente con sus pacientes, sus seres queridos y consigo mismos.

Limitaciones.

Al llevar a cabo el presente proyecto de investigación se pudo identificar que la mayor limitación es el acceso a la información es decir la población objetivo ya que el alcance es

reducido por múltiples factores, por ejemplo, la muestra fue pequeña lo que no permite evidenciar diferentes tipos de vista del personal médico que también hace parte de la institución para ver si en ellos persiste la tendencia de respuesta, no existió participación de algún directivo, líder o jefe que pudiera dar a conocer la perspectiva desde la parte organizacional de elementos como la comunicación asertiva, trabajo en equipo, asignación de tareas y gestión del mérito o reconocimiento que permiten el ascenso que salieron a la luz durante el proceso de análisis de datos. Durante la toma de los datos e información se pudo notar que existía cierta incomodidad o sentimientos que no podían ser reflejados en la entrevista que a pesar de ser individual les generaba malestar contestar plenamente con la verdad, en estos aspectos no se pudo inferir más por el objeto del proyecto que era estudiar solo los factores que influían en su motivación y desempeño laboral.

Una de las limitaciones más visibles es evidenciar que muchas de las respuestas vienen dadas desde la parte social porque se considera que se debe decir ciertas cosas para quedar bien o hay una sensación de justicia en la que no se espera mucho ya que apenas se está iniciando un proceso de formación o experiencia el cual puede ser muy incipiente a la hora de reconocer o dar ascensos excluyendo en si sus habilidades o capacidades. A nivel de investigación se contó con la participación de estos doce colaboradores del área de UCI de una institución hospitalaria, sin embargo, este grupo no delimita, ni caracteriza a una población en general y si deja abierta la puerta para futuras investigaciones sobre el tema ya que es relativamente la motivación y el desempeño laboral han sido relegados del nivel de importancia de los procesos como del desempeño que ellos tienen en un grupo de trabajo siendo este un factor que vienen inculcando cada día más las organizaciones para garantizar procesos optimizados y con mayores niveles de eficiencia.

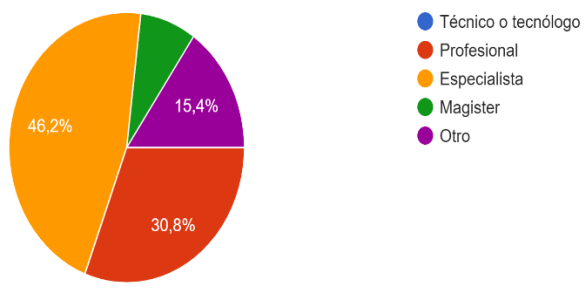
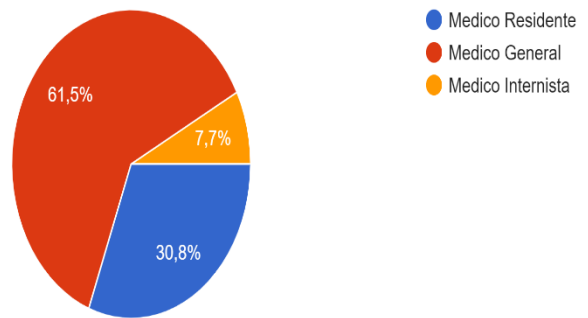
Recomendaciones.

Esta problemática en específico permite ahondar en problemas individuales que dan respuesta a fenómenos sociales en los cuales puede verse muchos aspectos como la percepción que tiene la persona de sí mismo, niveles de autoestima, introspección, trabajo en equipo, seguridad, confianza y problemas familiares o de pareja, que a lo largo de las diferentes investigaciones se ha logrado evidenciar que si afectan su capacidad operativa y concentración en el trabajo es por esto que se recomienda promover espacios académicos, científicos o de

programas sociales que refuercen el autoestima, valoración personal y espacios de conversatorio para generar conversaciones que no se tenga a diario o no se le quieran contar a todo el mundo con el fin de liberar cargas emocionales, de estrés y frustraciones personales mejorando los entornos y haciendo personas con excelente motivación y desempeño laboral.

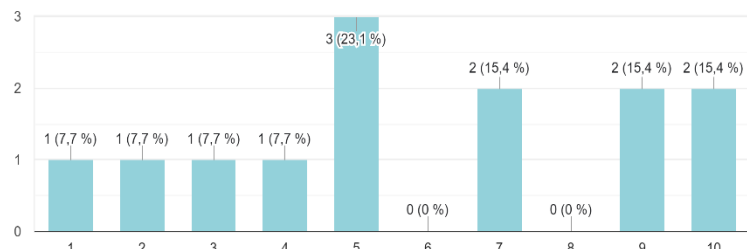
Se recomienda seguir promoviendo estudios que den respuesta a la parte humana y del desarrollo del ser humano ya que todos los factores intrínsecos y extrínsecos que pueden afectar la toma de decisiones, carácter y visión de su vida personal en un individuo se ven motivadas por todas las experiencias, contextos sociales, familiares, pareja, educativos y sociales que esta persona haya tenido a lo largo de su vida. Es decir que tanto la elección del recurso humano como del manejo que se le da al mismo dentro de las organizaciones debe ser un pilar de los objetivos institucionales de cuidado y prevención de riesgos dándole valor y prevalencia a todos los aspectos internos positivos que se pueden dar como muestra de la mejora continua de los procesos. Esto implica que, independientemente de los antecedentes personales, las vivencias pasadas o las circunstancias económicas, cada individuo tiene la capacidad de superar situaciones negativas y asumir el control de su propio camino. En última instancia, la principal recomendación es identificar y comprender a ambas partes involucradas en el conflicto, y reconocer cómo las perspectivas cognitivas, los contextos familiares y las diferencias individuales, incluyendo las de género, influyen en este tipo de comportamientos.

Anexo A: descripción de resultados.

Entrevista semiestructurada – sociodemográfica													
<p>Nivel de escolaridad 12 Respuestas</p>  <table border="1"> <caption>Nivel de escolaridad</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Técnico o tecnólogo</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Profesional</td> <td>30,8%</td> </tr> <tr> <td>Especialista</td> <td>46,2%</td> </tr> <tr> <td>Magister</td> <td>7,6%</td> </tr> <tr> <td>Otro</td> <td>15,4%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	Técnico o tecnólogo	0%	Profesional	30,8%	Especialista	46,2%	Magister	7,6%	Otro	15,4%	<p>En base a la muestra se encuentra que el 46,2% son especialistas, 30,8% profesionales de la salud, el 15,4% otro y el 7,6% tiene magister lo cual quiere decir que 3 de los 12 encuestados tienen títulos altos por lo cual existe una brecha grande entre quien tiene mayor conocimiento para poder liderar, tomar decisiones o aspirar a mayor remuneración salarial como en postularse en cargos de más alto nivel.</p>
Categoría	Porcentaje												
Técnico o tecnólogo	0%												
Profesional	30,8%												
Especialista	46,2%												
Magister	7,6%												
Otro	15,4%												
<p>Cargo que desempeña actualmente 12 Respuestas</p>  <table border="1"> <caption>Cargo que desempeña actualmente</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Medico Residente</td> <td>30,8%</td> </tr> <tr> <td>Medico General</td> <td>61,5%</td> </tr> <tr> <td>Medico Internista</td> <td>7,7%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	Medico Residente	30,8%	Medico General	61,5%	Medico Internista	7,7%	<p>En el área de UCI del centro hospitalario se tiene un 61,5% de médicos generales, 30,8% de residentes que están en su práctica para optar por el título de médicos cabe resaltar que los residentes por lo general están en un proceso de adaptación conocimiento del área pacientes y demás circunstancias sociales que se presentan allí por lo que son una población importante y vulnerable a la hora de determinar la incidencia de los factores que determinan la motivación y desempeño laboral en la institución.</p>				
Categoría	Porcentaje												
Medico Residente	30,8%												
Medico General	61,5%												
Medico Internista	7,7%												
<p>Dimensión Motivacional</p>													

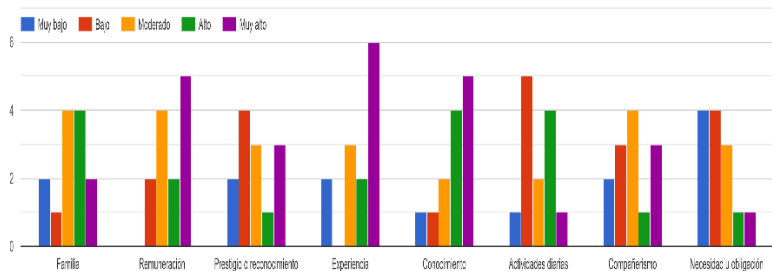
¿Cómo se siente emocionalmente el día de hoy al asistir a su jornada laboral? Siendo 10 muy ilusionado y 1 muy desilusionado.

12 Respuestas



Como se demuestra en la gráfica solo 4 de los 12 encuestados refieren sentirse muy ilusionados de asistir a su jornada laboral lo que puede deberse a que están en un proceso de aprendizaje en el cual su motivación principal es aprender así la situación externa sea complicada, también se evidencia que 4 de los participantes están por debajo de la escala teniendo desilusión, lo que en efecto da tres grupos de datos divididos equitativamente que incrementan la posibilidad de factores que pueden estar determinado su conducta tan parcial y equitativa respectivamente.

¿Cuál es el nivel de importancia que usted le da a cada criterio según su motivación individual para venir a trabajar?

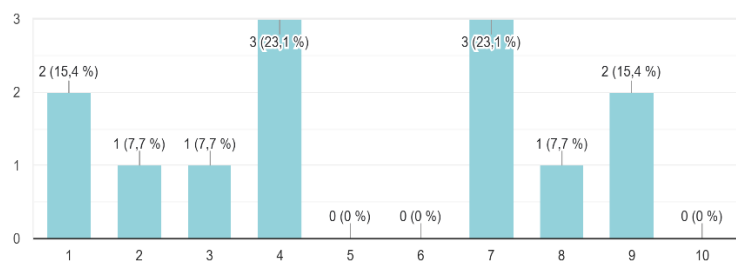


Esta grafica nos permite mostrar como a nivel individual de las personas valoran cada criterio en el cual podemos ver que de todos los criterios el que más resalta con calificación Muy alto es el factor experiencia en igual medida se encuentra el conocimiento y la remuneración esta parte puntual refleja que mediante la investigación cualitativa se generan varias preguntas en torno a un mismo enfoque para revalidar la percepción de la persona, entonces se deja ver que mayormente lo que más valora esta población es su interés por la experiencia, conocimiento y remuneración salarial y en menor medida la necesidad u obligación o la familia.

Dimensión desempeño laboral

¿Cuál es su nivel de satisfacción personal sobre su cargo y ascenso?

12 Respuestas

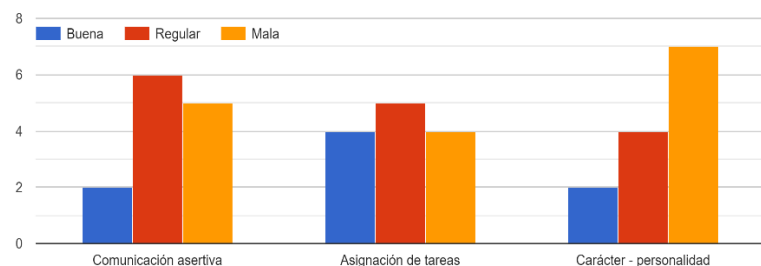


Pésimo

Excelente

Los cargos y ascenso en este sentido particular del área de UCI de la organización se ven determinados por las funciones que desarrollan siendo determinate para que no se denote que exista el ascenso dentro de la organización hay un 15,4% excelente, 23,1% medianamente excelente y 15,4% pésimo, ya que el paso de los residentes tiene varias connotaciones en cuanto a la disponibilidad de presupuesto, desempeño área de operación y ajuste con el entorno.

¿Cómo calificaría a su jefe según el trato que le da?



En este apartado es evidente como en aspectos como la comunicación asertiva hay un 50% regular y 41,6% mala haciendo gran parte de los encuestados y reflejando que hay varios elementos que se deben evaluar para definir porque hay tan baja calidad de comunicación asignación de tareas y personalidad de quienes dirigen el centro hospitalario.

Preguntas sobre la dimensión motivacional

¿Qué actividades o tareas le generan mayor satisfacción y lo hacen sentir motivado/a en la jornada laboral?

Persona 1. "En si todo me motiva porque mi objetivo es adquirir la mayor experiencia y conocimiento posible"

Persona 2. "Poder liderar y guiar a los residentes aprendices"

Persona 3. "Tener un ambiente colaborativo porque ser parte de esta área de uci es difícil y sería peor si no hay buena comunicación entre los médicos"

Persona 4. "Encuentro mayor satisfacción y motivación en las actividades que me permiten brindar una atención médica de calidad a los pacientes"

Persona 5. "Ninguna"

Persona 6. "Ejecución de tareas muy complejas como cirugías o intervenciones muy especializadas"

Persona 7. "Atención en servicio de urgencias, dado el aprendizaje que puedo obtener"

Persona 8. "Todas"

Persona 9. "Trabajar en general está bien para mi"

Persona 10. "De momento no porque me siento agotado este ambiente laboral no me gusta, no se si es por el clima laboral o por la presión que ejerce el jefe"

Persona 11. "Lograr algo en el menor tiempo me gusta me motiva sentirme eficiente"

Persona 12. "Hacer todo lo mejor posible que hago para dejar todo aquí en el trabajo y volver a casa sin cargas eso me motiva pensar en volver y estar tranquilo"

En esta pregunta tenemos una prevalencia en cuanto al ser humano como individuo en el que la persona 6,7,8,11 (amarillo) tienen una visión en la que cualquier cosa extraordinaria o poco usual puede ser una oportunidad de descubrimiento o mejora profesional es por esto que les interesa mucho estar en cuanto todo les genere crecimiento profesional, desde otra perspectiva la persona 1,4 (naranja) coinciden en que su mayor satisfacción es poder interactuar y desarrollarse como médicos durante la jornada laboral es indispensable para estas personas estar atentos a las

necesidades de los pacientes estar al servicio para el cual se capacitaron, en menor escala se encuentran quienes afirman que su motivación depende del factor humano como por el trabajo en equipo y finalmente quienes participan de su jornada laboral sin mayor interrelación, por lo que podemos concluir que este grupo general de encuestados mayormente está influenciado por factores intrínsecos que hacen parte de las aspiraciones que tienen a la hora de desarrollar sus actividades laborales diarias, lo que puede ser bueno ya que entregan lo mejor de sí en el proceso dando mejores resultados y desempeño laboral satisfactorio.

¿Qué logros pasados lo han hecho sentir más orgulloso/a y motivado/a para continuar capacitándote profesionalmente?
Persona 1. "Soy bastante joven en relación a los demás ya estoy por terminar la residencia"
Persona 2. "Ascender es lo que me importa a ver si ya no me entiendo tanto con los residentes si no con pares"
Persona 3. "una vez me toco tomar decisiones en ese entonces no estaba tan capacitada como ahora y sin embargo lo hice muy bien siento que esto si es lo mío"
Persona 4. "Obtención de reconocimientos académicos, como premios y distinciones por mi desempeño durante la residencia y éxito en la resolución de casos médicos desafiantes, demostrando mi habilidad para encontrar soluciones efectivas"
Persona 5. "Ascenso y aumento salarial"
Persona 6. "Realización de intervenciones y cirugías muy complejas"
Persona 7. "Reconocimiento de mis tutores por procedimientos bien realizados"
Persona 8. "Tuve una buena trayectoria laboral y me parece que siempre me desempeñe bien, ya estoy cansada y espero retirarme"
Persona 9. "Pues demostrarle a la gente que si puedo así crean que no"
Persona 10. "Yo he estado en varias partes del mundo yo sé de muchos temas y áreas de la medicina y aquí sienten que eso yo lo hago por soberbia"
Persona 11. "Logre que un grupo cambiara radicalmente su conducta profesional ayudando mucho al ambiente laboral y el trato con los pacientes y familiares"
Persona 12. "Mi motivación ahora es que mi pareja está embarazada antes de saberlo iba como a cambiar de profesión o especializarme en otra cosa por cambiar, pero ahora me siento más motivado que nunca"

Respecto a esta pregunta en particular se tiene en igual medida que la persona 1, 3, 6 (amarillo) se sienten motivadas por su desarrollo profesional, en cambio la persona 8, 9, 12 (blanco) respondieron a la pregunta con temas personales por lo que se ve que tienen o tuvieron alto contenido de estrés dentro de su jornada laboral lo cual pudo bajar su nivel de motivación y desempeño laboral refieren que estar en esta posición es más por un tema de no dejarse amedrentar por agentes externos, baja autoestima y obtención de beneficios propios de su labor durante los años cursados, hasta el momento y a través de las respuestas se ha visto prevalencia a

referir su nivel de estabilidad y desempeño laboral con relación a la parte de remuneración salarial, sistema de beneficios y reconocimientos por lo que se evidencia que existe poca comunicación entre las líneas directivas de la organización como de los jefes directo lo que ocasiona que o no se tengan en cuenta todas las visiones de las personas que participan o no se comuniquen aspectos que si ameriten ascensos, bonos, reconocimiento. Aun así, la sensación de la población en encuestada que se cree que al ser de orden residentes que están en adaptación, vivencias y la euforia de la obtención del título profesional excluyen sentimientos de justicia y orden y se exceden en cuanto a funciones servicios o tiempos extras con tal de aprender sacando el mejor provecho de la situación.

¿Qué tipo de recompensas o reconocimientos lo motivan a seguir adelante?
Persona 1. "Sumar experiencia y conocimientos eso es para mí lo más importante ya el resto vendrá por añadidura"
Persona 2. "Poder relacionarme con médicos a mi altura que podamos debatir y compartir ideas de lo que nos ha pasado a ver quién ha tenido más situaciones de mejora ver como estoy a nivel general"
Persona 3. "Me gustaría poder expresar mi punto de vista en cuanto a cosas o herramientas que se pueden adquirir para mejorar la prestación del servicio aquí cosas así de ese estilo"
Persona 4. "El reconocimiento de mis habilidades, la gratitud de los pacientes, las oportunidades de desarrollo y un entorno de trabajo positivo"
Persona 5. "Incrementos salariales"
Persona 6. "Reconocimiento y exaltación entre compañeros de trabajo"
Persona 7. "Mi titulación como médico"
Persona 8. "me motivaba mucho mi familia, pero hace poco perdí a mi esposo y mis hijos no están en el país así que estoy sola"
Persona 9. "me interesa el dinero y el reconocimiento porque yo puedo así los demás no lo quieran creer o no me apoyen"
Persona 10. "cuando el centro médico u hospital lo motiva a uno le da cursos diplomados a nivel nacional internacional simposios"
Persona 11. "poder tomar decisiones en las que el resultado sea un paciente feliz y curado de la mejor manera que se pueda"
Persona 12. "si uno logra algo lo pueda compartir con los demás o con la familia, para mí es un reconocimiento el hecho de no dejarme afectar tanto por todas las historias que se dan aquí"

Las respuestas cada vez se van tornando muy parciales o equitativas lo que hace que la investigación pueda tener una continuación abordando los grupos notables que se realizaron con el fin de indagar él porque su posición laboral en este momento es positiva a pesar de encontrar situaciones en las que falta comunicación organización como lo empresa las personas 3, 10

(morado) en vista de que su líder o jefe directo no es alguien con el cual se pueda interactuar o generar algún tipo de opinión por lo mismo requieren de un alto en la voz de directivos que puedan darle rumbo a estos problemas de comunicación y asertividad a la hora de asignar tareas, dar sus puntos de vista y ser tenidos en cuenta, se considera que debe existir ambientes laborales de flujos de información fluida más en áreas en las que transita mucha información, manejo de estrés, situaciones de duelo o presión por la magnitud del ejercicio medico profesional.

Persona 5, 9 (verde fosforescente) se percibe que trabaja en función de la remuneración o el nivel de reconocimiento que esto le genere en este caso particular, en querer destacarse por demostrar a personas externas quien pudo llegar a ser lo que evoca un ambiente de inseguridad e insatisfacción consigo mismo ya que no se da el valor y autoestima suficiente por lo cual necesita demostrar y que le den validación.

¿Cuál es su visión a largo plazo y cómo esto lo motiva a tomar acción en el presente?
Persona 1. "Ser ya especialista magister y doctorado por eso no me importa lo duro que me toque en este momento"
Persona 2. "Lo que quiero es poder tener un buen puesto ganar más y poder pensionarme pronto"
Persona 3. "mi idea era adquirir la experiencia necesaria para poder aplicar a una maestría en otro país que me ayude a progresar profesionalmente"
Persona 4. "buscar constantemente la mejora y el crecimiento profesional"
Persona 5. "Ascender en la institución"
Persona 6. "Ser un líder de mis compañeros de trabajo en mi campo"
Persona 7. "Titularme como médico y seguir obteniendo experiencia laboral"
Persona 8. "mi visión en este momento es que las cosas cambien porque ya estoy cansada, tengo como muchas cosas encima y no quiero algo concreto"
Persona 9. "poder mejorar en el trabajo avanzar más ganar más salir del país"
Persona 10. "cambiar de trabajo y poder pertenecer a grupos de investigación"
Persona 11. "poder salvar a las personas hacer lo mejor que se pueda por ellas es lo que me motiva"
Persona 12. "ser un gran profesional estar lo mejor posible económicamente para brindarle lo que se merece mi familia me esforzare mucho para eso"

Esta pregunta desde la investigación cualitativa hace parte de las preguntas redundantes con las cuales se permite verificar la consistencia en las respuestas y complementar es por esto que resalta nuevamente la importancia de la vocación profesional por la que la mayoría de la

población encuestada está trabajando como residente puede ser la tendencia de respuesta, sin embargo, se valora que el tema de la medicina y las áreas en salud deben contar con recurso humano de la más alta calidad, desarrollo humano y vocación al servicio por la naturaleza de su trabajo y el nivel que este puede producir tanto en el paciente como en la persona, se recomienda realizar otro análisis en el cual se puedan definir puntualmente las variables que establecen esta tendencia ya que la persona 1, 3, 10, 11 (amarillo) denotan su interés por las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional en el que también en las personas 2, 9, 12 (verde fosforescente) además de querer tener más remuneración salarial para estudiar o para darle mejor calidad de vida a sus familiares que se relaciona directamente con el análisis anterior ya que lo buscan en pro de generar bienestar a un semejante o familiar.

Dimensión desempeño laboral

¿Considera que su remuneración salarial va acorde con su nivel de experiencia y es justo en comparación con otros profesionales con su misma experiencia y habilidades?
Persona 1. "Podiera ser más, pero me ayuda con lo básico y algo de distracción creería que así les pagan a todos los residentes aquí"
Persona 2. "otros médicos con mi cargo y todas las pruebas que me ha tocado pasar y las he solucionado satisfactoriamente le pagan mejor y se lo reconocen"
Persona 3. "el salario que percibo no creo que sea acorde con la experiencia que tengo, fue una de las mejores ofertas que encontré en ese entonces para vinculación laboral"
Persona 4. "Si siento que mi remuneración no es justa en relación con mi nivel de experiencia y habilidades, buscar canales de comunicación adecuados, hablar con los superiores o sindicatos médicos, para expresar mis inquietudes y buscar una solución"
Persona 5. "No"
Persona 6. "Sí"
Persona 7. "Sí, ya que estoy en residencia"
Persona 8. "yo creo que aquí el pago es como estándar porque las condiciones de vida eso no lo motiva a uno"
Persona 9. "hay compañeros de mi que, si tienen mejores puestos, pero pues la rosca de este país porque son privados y todo eso"
Persona 10. "no, pero es algo que no me identifica ya que lo que me interesa es poder brindar de mi conocimiento y seguir aprendiendo más"
Persona 11. "Si"
Persona 12. "considero que podría ganar más, pero es que ya nos radicamos aquí nos gusta aquí voy a ver si puedo mejorar la condición económica o si no pues será cambiar"

Puntualmente en esta pregunta se ve que en la persona 5, 6, 8, 9 (blanco) existe cierta resistencia a emitir un concepto claro del porque se siente de cierta manera lo que limita un poco el análisis de la información, sin embargo, refleja que su percepción en cuanto a esto es baja ya que seguro si considera que puede ganar más dinero según las funciones, carga laboral, desempeño laboral y motivación que le imprime al trabajo pero se entrevé que es algo que no puede mencionar abiertamente porque considera que hace parte de una población que en los estándares comunes de la sociedad no le permiten tener opinión o voto que amerite cambio de la situación a menos de que sea extremadamente notorio su nivel de desempeño, lo cual se reconfirma en la persona 4, 12 (morado) quienes hacen el comentario más cercanamente a los lineamientos de la institución hospitalaria y la manera en que allí desarrollan los procesos. El participante numero 3 (verde oscuro) compensa esta carencia con una respuesta evasiva en la que finalmente justifica temas externos que le pueden agradar y por lo cual decidió elegir este sitio de trabajo y no otro.

¿Ha tenido oportunidades de crecimiento y desarrollo dentro del ámbito laboral que le permiten tener una mejor remuneración, calidad de vida personal o profesional?
Persona 1. "hasta el momento no porque llevo relativamente poco, pero yo sé que me estoy destacando y eso me va a ayudar más adelante"
Persona 2. "hasta el momento no mi calidad de vida es la misma, pero nos ayudamos mucho con mi pareja actual"
Persona 3. "siento que no existen muchas oportunidades para ascender y me encuentro un poco frustrado con eso"
Persona 4. "No"
Persona 5. "Si"
Persona 6. "Sí, con el aprendizaje de médicos y especialistas"
Persona 7. "si la mayoría de los casos"
Persona 8. "me retiene un poco que soy la última que entre y como que me da la impresión de que uno tiene que ganarse las cosas para poder estar en mejores condiciones"
Persona 9. "siento que no existen muchas oportunidades para ascender y me encuentro un poco frustrado con eso,"

Persona 10. "no, pasa que tengo como más cancha por decirlo así en muchas cosas que ni los propios jefes saben entonces como que eso no les gusta y yo siento que me estancan me limitan"

Persona 11. "por el momento no se ha presentado la oportunidad mi condición de calidad de vida es proporcional a lo que gano a mi vida familiar y lo que puedo alejar del trabajo de mi persona"

Persona 12. "por ahora no siento que he hecho el esfuerzo de destacarme para lograr eso, pero hasta ahora no por lo tanto todo sigue igual"

A nivel general la percepción del entrevistado 2, 3, 4, 5, 9, 10, 11 (blanco) exalta un nivel de insatisfacción evidente por la falta de ascenso y deterioro en la calidad de vida que genera frustración, estrés y despersonalización de sus actividades llevando el trabajo a casa y viceversa. Este fenómeno social puede ser explicado a través de las teorías de calidad de vida, bienestar emocional y socioafectivo que interceden en un ser humano en el que muchas de las organizaciones no desean invertir debido a su magnitud de información y transformación para llegar a valorar al recurso humano como instrumento de calidad eficiencia y procesos optimizados, este factor laboral se ve nuevamente reafirmado con la respuesta del sujeto 8, 12, (morado) en el que se hace alusión al apoyo y liderazgo de los superiores en el que se recalca se ha denotado que es el principal desencadenante de la baja motivación y desempeño laboral

Ante situaciones de estrés o presión en el trabajo ¿Cómo reacciona y esto como afecta su capacidad para interactuar con sus compañeros de trabajo?

Persona 1. "como algunos colegas pues somos como de la misma experiencia entonces como que no se presta para que nadie opine o mande entonces como que uno se estresa, pero nada más"

Persona 2. "soluciono yo solo porque al fin y al cabo soy quien tiene la experiencia"

Persona 3. "yo busco reunir y sacar la mejor solución de las cosas así sea a mi jefe o al director, pero en la salud es mejor consultar todo si uno no lo sabe o socializarlo así uno puede tomar en cuenta cosas que no ha pensado"

Persona 4. "El nivel de estrés es fuerte, en ocasiones siento que no puedo ni descansar y mi jefe tiene una actitud desafiante, como quiero sobresalir debo esforzarme, pero parece que hasta el momento no ha dado frutos. Suelo ser serio y un muy poco amigable y un tanto sensible cuando opinan sobre mi trabajo"

Persona 5. "Me aislé de mis compañeros"

Persona 6. "Intento acercarme a mis compañeros para resolver la situación"

Persona 7. "Pido ayuda a mis tutores y demás profesionales de planta"

Persona 8. "me caracterizo por entrar en silencio para no exaltarme y luego poder decir las cosas bien"

Persona 9. "normalmente me exaspero el estrés es bastante los pacientes o sobre todo los familiares son muy agresivos y así mismo hay que imponerse"

Persona 10. "siempre dirijo atiendo y escucho"

Persona 11. "soy el que intercede por los demás y hace que toda opinión valga"

Persona 12. "me afecta me da ansiedad, me pongo nervioso, pero trato de no hacérselo saber a nadie"

Como se ha mencionado anteriormente y en contrastación con las preguntas de motivación se denotan dos grandes grupos entre los que prefieren tener posiciones positivas en cuanto al entorno del trabajo en equipo como es el caso de la persona 3, 6, 10, 11 (rojo) que tienen la intención siempre de participar activamente con su equipo de trabajo para dar resolución a conflictos o dudas personales que se puedan dar, el grupo 1, 2, 7, 8 (verde claro) que valoran a las personas como colegas y compañeros de trabajo desde la parte introspectiva por en si lo que valen y el hecho de sentirse semejantes a ellas, pero también existe este conjunto de personas 4, 5, 9, 12 (blanco) que se centran en sus propias convicciones o situaciones personales lo que hace que no se relacionen, no lo quieran si quiera intentar o simplemente su único objetivo es trabajar enfocado en su propio objetivo individual el cual no quiere compartir ni expresar con los demás generando barreras sociales que lo limitan a encontrar resoluciones en situaciones futuras que puedan ser de gran trascendencia o en la que tenga que ver con jefes o lideres provocando truncamiento en la información y perdida de la capacidad operativa de todos los equipos que forman parte de la UCI.

¿Cómo siente que es la comunicación con su equipo de trabajo? ¿Siente que es parte de un equipo unido y colaborativo? ¿Por qué?
Persona 1. "es buena en general pues cuando surge alguna duda o algo nos tratamos de ayudar, pero con reservas porque como dije antes sabemos lo mismo"
Persona 2. "no es relevante para mí esto"
Persona 3. "en general es buena, no falta como la competencia o los egos, pero nada que no se pueda manejar"
Persona 4. "Profesionalmente si hay un equipo bien estructurado y de alto nivel, pero no congenio con ellos personalmente ni me interesa"
Persona 5. "No. Cada uno responde por sus tareas"
Persona 6. "No. Porque no hay sentimientos de compañerismo o trabajo en equipo"
Persona 7. "Es buen equipo de trabajo porque siempre me dan asesoría"
Persona 8. "buena, aunque en el ámbito medico se ve mucho como el ego la prepotencia que a veces no hace el mejor ambiente"
Persona 9. "regular poco se socializa en cuanto a cosas"
Persona 10. "depende de las personas que estén presentes ósea si yo estoy con el grupo asignado ellos se dejan hablar, pero si es con mis jefes no es buena"

Persona 11. "por ahora la siento bien sin embargo soy de los que se acerca y conoce un poco más de la vida y experiencias propias para ahí si saber cómo actuar o que decir"

Persona 12. "generalmente es buena"

Se recalca que a pesar de las circunstancias que se puedan dar por los factores internos o externos de la persona persiste en su gran mayoría un grupo 1, 7, 11 (rojo) que está dispuesto o activo en cuestión de ayudar y trabajar en equipo porque se sienten afines tal vez por las edades o por la condición en la que se encuentran laborando actualmente en esta institución hospitalaria, por parte de los participantes 3, 6, 10 (morado) se siguen reflejando problemas de dirección en el que no se mantiene un estándar de dirección o liderazgo ya que se permite el uso de adjetivos que hacen entre ver que alguien es más o puede llegar a serlo primero que otro en especie de egos que incluso refieren que se presenta es cuando se encuentra con cierto grupo de personas es decir que ese ambiente no es generalizado pero si puede llegar a afectar el ambiente laboral positivo que la mayoría de los participantes pretende promover en el que lo corroboran con comentarios como los referidos por 5, 8, a modo de observación y no de crítica que contribuye al argumento anterior y da pie a sentimientos de indiferencia o malestar general.

Referencias

- Abraham H. Maslow (1954). Motivación y Personalidad. Publicado con el acuerdo de College. División de Harper & Row, Publishers, Inc. *Ediciones Diaz Santos S.A.* <https://batalloso.com/wp-content/uploads/2021/09/Maslow-Abraham-Motivacion-Y-Personalidad.pdf>
- Abril Beltrán, R., Calero Lozada, G., Rodríguez Gamboa, M. & Venegas Mera, B. (2022). Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. Sapienza, *Interntional Journal of Interdisciplinary Studies*. Vol. 3 No. 3. <https://journals.sapienzaeditorial.com/index.php/SIJIS/article/download/390/251#page70>
- Arboleda Posada, (2011). Desarrollo humano en el personal vinculado a las instituciones de tercer nivel de atención: servicios de salud y bienestar laboral Medellín, Colombia, 2007. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 15 (1) <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357935477005>
- Asmat Neyra, B. S. Motivación como factor relacionado al desempeño laboral en médicos del servicio de medicina interna Hospital de Chancay 2020. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3081614>
- Betancourt Sarria, J. (2014). Satisfacción laboral en profesionales médicos de una EPS en Santiago de Cali. Universidad Del Valle. *Programa de Psicología*. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/17418/CB-0531567.pdf?sequence=1#page70>
- Bellemare, C., Lepage, P., & Shearer, B. (2010). Peer pressure, incentives, and gender: An experimental analysis of motivation in the workplace. *Labour Economics*, 17(1), 276-283. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S092753710900075X>
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 2(1), 47-74. <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Cairampoma, M. R. (2015). Tipos de Investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. *Redvet. Revista electrónica de veterinaria*, 16(1), 1-14.
- Chaitanya, V (2014). Motivation in the workplace to improve the employee performance. *International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences*, 2(6), 221-230.
- Chang Yui, A. L. (2010). Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza.
- Charaja Incacutipa, Ym, & Mamani Gamarra, J. (2014). Satisfacción Laboral Y Motivación De Los Trabajadores De La Dirección Regional De Comercio Exterior Y Turismo - Puno - Perú, 2013. *Comuni@Ccion: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 5 (1), 5-13 <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=449844867001>
- Cifuentes-Muñoz, A. (2019). Epistemología implícita en el código de ética profesional del colegio de psicólogos de Chile. *Cinta de moebio*, (64), 51-67.

- Cifuentes, J.E. (2012). Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención. Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Enfermería, Programa de Maestría en Enfermería. <https://www.bdigital.unal.edu.co/8907/1/539680.2012.pdf>
- Quintana Atencio, D (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Archivos de Medicina*, vol. 20, núm. 1, pp. 123-132. <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
- Galván Bonilla, M. (2017). Motivación Laboral. Logos Boletín Científico de la Escuela Preparatoria No. 2. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Vol 4 No. 7. <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa2/n7/r3.html>
- García Rubiano, M., & Forero Aponte, C. (2014). Motivación Y Satisfacción Laboral Como Facilitadores Del Cambio Organizacional: Una explicación desde Las ecuaciones estructurales. *Psicogente*, 17 (31), 120-142. edalyc.org/comocitar.oe?id=497551994010
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2020). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-hill.
- Jiménez, J. y Posada G. (2018) Percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) del valle de Aburrá, 2011. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, vol. 17, núm. 35, pp. 1-27. <https://www.redalyc.org/journal/545/54557477017/html/>
- Katayama, R. J. (2014). Introducción a la investigación cualitativa. Lima: Fondo Editorial de la UIGV.
- Marin Samanez, Helen Stephani, & Placencia Medina, Maritza Dorila. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17 (4), 42-52. <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Mendoza, ABP, Rosas, CU, Aguije, GL. (2019) Motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de Medicina del Hospital Regional 2016. *Revista Enfermería la Vanguardia* <https://doi.org/loginbiblio.poligran.edu.co/10.35563/revan.v7i1.186>
- Molina Linde, J.M., Avalos Martínez, F., Valderrama Orbegozo, L.J., & Uribe Rodríguez, A.F. (2009). Factores relacionados con la satisfacción laboral de enfermería en un hospital médico-quirúrgico. *Revista Investigación y Educación en Enfermería*, XXVII (2), 218-225. <https://www.redalyc.org/pdf/1052/105213195007.pdf>
- Niehaus Rodriguez, J & Rodriguez Luna, V. (2022). Influencia de la satisfacción laboral en la productividad de las instituciones prestadoras de servicios de salud públicas del municipio de Ipiales, Nariño. Universidad de San Buenaventura. Facultad de Ciencias Económicas. <https://bibliotecadigital.usb.edu.co/server/api/core/bitstreams/82c18fd9-29e3-42be-be2f-e9dbebff22c0/content#page70>
- Organización Mundial de la Salud. OMS: Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes. [en línea] 2020 [citado el 21 de julio del 2021]

Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keephealth-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>

- Trejos Parra, J., & Cardona Triana, C. (2020). Guía de proyectos de investigación 2020. *Programa Ciencias del Deporte y la Recreación, Facultad Ciencias de la Salud*, 1-49. <https://academia.utp.edu.co/seminario-investigacion-II/files/2021/10/Guia-Inv-APA-27jul2021.pdf>.
- Quispe Zapana, V. A. (2017). Factores de la motivación y el desempeño laboral de los profesionales médicos del Hospital III Essalud Puno–2016. <https://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1145>.
- Rodríguez Sendín, Juan José. (2010). Definición de "Profesión médica", "Profesional médico/a" y "Profesionalismo médico". *Educación Médica*, 13(2), 63-66. de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1575-18132010000200001&lng=es&tlng=es.
- Sifuentes Díaz, A. (2021). Motivación y desempeño laboral del profesional médico del Hospital III EsSalud Chimbote durante la pandemia COVID-19. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76315>
- Triviño Cervera, M. (2017). Motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Universitario Nacional de Colombia 2017. Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Medicina. *Departamento de Salud Publica*. <https://medicina.bogota.unal.edu.co/component/phocadownload/category/65-repositorio-estudiantes?download=1214:2016-2017-trivino-cervera#page70>
- Valencia López, V. (2019). Revisión Documental en el Proceso de Investigación. *Universidad Tecnológica de Pereira*, 1-5. <https://univirtual.utp.edu.co/pandora/recursos/1000/1771/1771.pdf>
- Varela Ruiz, M., Vives Varela, T., & Fortoul van der Goes, T. I. (2012). La motivación: elemento indispensable en la formación de los médicos. *Revista de la Facultad de Medicina (México)*, 55(1), 43-51. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0026-17422012000100009&script=sci_arttext

Producto Multimedia:

Autores	Nombres y apellidos estudiantes
---------	---------------------------------

	<p>ALEJANDRA ZABALA DAZA, 1911020417 CINDY SOFIA LINARES ROA,1711026329. DIANA CAROLINA BERNAL ESPINOSA, 1911027415 MILTON MAURICIO MONTOYA ROJAS, 100219226</p>
	Director del trabajo de grado
	HECTOR ALFREDO RAMIREZ VACA. MGS.
Programa	PSICOLOGÍA
Título del proyecto	FACTORES QUE INFLUYEN EN LA MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL MÉDICO EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS (UCI) DE UNA INSTITUCIÓN HOSPITALARIA
Objetivo del proyecto	DETERMINAR LOS FACTORES QUE INFLUYEN EN LA MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL MÉDICO EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS (UCI) UNA INSTITUCIÓN HOSPITALARIA.
Duración de la sustentación	15 minutos 30 segundos
Enlace YouTube	https://youtu.be/0W5tZx4FeJE