



MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

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 DE RIESGO PSICOSOCIAL
BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL

PRESENTA:

ANDRÉS FERNANDO MORA QUISOBONY- COD 1521024190
CLAUDIA PATRICIA AGUDELO GÓMEZ- COD 1711020882
GLORICED OSSA SANTANILLA- COD 1611024362
LUZ ÁNGELA MANZANO CASALLAS- COD 1721024466
KARINA DANIELA GONZALES NIEVES - COD 1621026195

SUPERVISOR:

CAROLINA GÓMEZ. MGS.

BOGOTÁ, MARZO A JULIO DE 2021

Tabla de Contenido

Resumen	3
Capítulo 1 Introducción	4
1. 1. Descripción general del tema	4
1.2. Planteamiento del problema	4
1.3. Pregunta de investigación	6
1.4. Objetivo general	6
1.5. Objetivos específicos	6
1.6. Justificación	6
Capítulo 2	7
2.1. Marco Conceptual	7
2.2. Marco teórico	9
2.3. Marco Empírico	12
Capítulo 3 Metodología	15
3.1. Tipo de investigación	15
3.2. Diseño de investigación	16
3.3. Participantes	16
3.4. Instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Estrategias de análisis de datos	18
3.6. Consideraciones éticas	18
Capítulo 4	19
4.1. Resultados	19
4.2. Discusión	20
4.3. Conclusiones	22
4.4. Limitaciones	24
4.5. Recomendaciones	24
Referencias Bibliográficas	1

Resumen

En el presente documento se buscó identificar los factores psicosociales que influyen en el bienestar laboral del personal médico asistencial de la EPS Sura Barranquilla Atlántico, El bienestar laboral del personal médico, puede verse afectada por diversos factores ocasionando varias complicaciones y enfermedades, una de ellas es el estrés laboral que puede presentarse debido una serie de eventos ambientales, debido a ello se hace necesario determinar los niveles de estrés que padece el personal médico EPS Sura Barranquilla Atlántico. Se usó un enfoque cualitativo para analizar los diferentes factores que afectan al personal médico. Para ello se aplicó una entrevista estructurada al personal de salud seleccionado para conocer y medir sus estados de ánimo, clima laboral y el nivel de estrés presentado en sus lugares de trabajo. Se encontró que el personal está satisfecho por trabajar en la EPS; también se dio a conocer la importancia de la identificación factores a mejorar tales como la calidad de vida, que puede aumentar la salud emocional en cada uno en su punto de trabajo, un mayor manejo del tiempo. Todo esto puede permitir que el estrés laboral no los perjudique de manera significativa y obtengan un mejor desempeño laboral.

Palabras clave:

Estrés laboral, bienestar, calidad de vida.

Capítulo 1 Introducción

1. 1. Descripción general del tema

Las Empresas dependen directamente de sus trabajadores, en su funcionamiento, producir bienes y servicios, por su atención al cliente, para que así haya competencia en los mercados y poder lograr las metas que se hayan planteado así sean generales y/o estratégicos. Con seguridad podemos atestiguar que las empresas no podrían existir sin sus colaboradores o empleados que les dan vida, dinamismo, que impulsan y ofrecen creatividad. Por lo anterior la presente investigación puntualiza especialmente en personal de EPS Sura en la Ciudad de Barranquilla Colombia. Como finalidad, buscamos realizar un diagnóstico con base en la percepción de los médicos de dicha EPS frente a la situación actual y el impacto que ésta genera en factores como el bienestar y la cultura de las organizaciones principalmente. Se realizará un trabajo de investigación con enfoque cualitativo teniendo en cuenta los resultados para implementar actividades que mejoren el bienestar laboral ya sea con trabajo en casa o en atención presencial.

En nuestro país Colombia las exigencias que se le da a los empleados e incluso a quienes no tienen un empleo formal, son bastante amplias a lo que se le suma la presión por parte de la sociedad, familia y/o personas cercanas. La rutina y exigencias que carga cada empleado generan alteraciones en el bienestar cotidiano; es decir; con el paso del tiempo va a conllevar problemas psicológicos que se pueden percibir como ansiedad, estrés, depresión, agotamiento, y demás. En esta investigación se determinará el elemento de riesgo a los que están no están protegidos aquellos colaboradores de la EPS.

1.2. Planteamiento del problema

El ambiente cambista en el que cruzamos actualmente se ha interpretado en un incremento de la rivalidad y de los puntos exigentes para las empresas. Los mecanismos planteados por cada

organización generan niveles de presión, que se transforma principalmente en los causantes de enfermedades profesionales tales como: estrés, gusto al trabajo, entre otras, el factor psico emocional es determinante en la calidad de vida frente a su labor en colaboradores en la compañía está basada en lo que visualiza y expresan los empleados y manifiestan puntualmente si se encuentran satisfechos o no dentro de sus actividades laborales, en efecto la valorización del grado, su bienestar y el desarrollo que aquellas condiciones aplican en los recursos humanos, por ende, el resultado de esta es de forma negativa, generalmente, se ve marcada en el funcionar de una organización. Debido a la pandemia de Covid 19, hemos tomado la decisión de abarcar el tema del bienestar laboral de los médicos de la EPS Sura en la Ciudad de Barranquilla. A este respecto y como punto principal de análisis, el grupo importante de trabajadores de la salud es un sector que ha manifestado que se encuentran molestos por la sobrecarga de trabajo; sumado a ello manifiestan que los elementos de uso personal que sirven como protección pueden ser insuficientes y algunas veces, incómodos para aquellos profesionales que despachan desde clínicas y hospitales, además existe un gran peso emocional en las zonas donde la atención es directa. Con base en un estudio realizado en China, las mujeres son las más afectadas y el riesgo relacionado con la aparición de efectos patológicos, es mayor. Los elementos detonantes antes mencionados, surgen principalmente de los estudios que se han realizado alrededor del mundo y que buscan comprobar el estado de salud mental y sus derivados ya que ha sido demostrado que los individuos que laboran en el sector salud son los más perjudicados y aún más por la presente pandemia que ha azotado a miles de ellos en todos los países del mundo.

1.3. Pregunta de investigación

¿Qué factores psicosociales influyen en el bienestar laboral del personal médico asistencial de la EPS Sura, Barranquilla Atlántico?

1.4. Objetivo general

Identificar los factores psicosociales que influyen en el bienestar laboral del personal médico asistencial de EPS Sura Barranquilla Atlántico.

1.5. Objetivos específicos

1. Analizar los factores de riesgo asociados al estrés que afectan el bienestar laboral del personal médico asistencial médico.
2. Identificar la percepción de los médicos frente al bienestar y calidad laboral dentro de sus funciones en la compañía.
3. Recomendar acciones que contribuyan a la mejora del bienestar laboral del personal médico.

1.6. Justificación

Esta investigación está enfocada en un estudio cualitativo para determinar los factores de riesgo, estrés laboral, cuyo factor está viendo afectado el bienestar de los médicos. La investigación se realizará en la EPS Sura de la ciudad de Barranquilla para así poder establecer condiciones favorables para los médicos, ya que es claro que en nuestro lugar de trabajo es donde pasamos una gran parte de nuestro tiempo, con esto buscamos verificar qué tan significativo es que la Eps genere cada vez más intervención, en buscar y mejorar la calidad de vida a médicos. y que lo vean como un mecanismo de bienestar, para que se sientan con más motivación, complacencia, con mayor control en cuanto a su vida personal y por ende, su vida laboral. Y así poder trabajar en circunstancia de riesgo, saber cómo se sienten, que los

puede estar afectando laboral, físicamente y emocionalmente. Lo que se busca es detectar y mejorar todos los factores de riesgo, para así poder tomar las medidas necesarias y pertinentes de promoción, prevención e intervención. preservando un adecuado nivel en salud y clima laboral el cual se verá reflejado de manera positiva para la organización, en el rendimiento laboral. Es muy importante analizar y garantizar que los empleados vinculados a las compañías del sector salud se encuentren en óptimas condiciones, que no tengan ningún inconveniente para desarrollar su labor para así poder gozar de un excelente bienestar físico, mental y emocional.

Capítulo 2

2.1. Marco Conceptual

Buscar un estado de satisfacción donde el sujeto tenga excelentes relaciones interpersonales en el trabajo, toda esta satisfacción se transmite y de una u otra manera posee mayor posibilidad de socializar de manera asertiva con sus compañeros. Esto favorece a los niveles de productividad que el sujeto va a desempeñar en su trabajo y el clima laboral. De esta manera se va a prevenir problemas psicológicos que puedan crear una alteración en el desempeño laboral del empleado. Para ello el plan del presente trabajo de investigativo se ha usado una serie de conceptos que son fundamentales y para dar claridad de ellos es necesario entrar a la definirlos y delimitar su significado

EPS, Empresas prestadoras de servicios de salud: El glosario del Ministerio de Salud Nacional (2021) las define como: Es un conjunto de empresas que prestan servicios médicos para las personas afiliadas, y son atendidos en clínicas u hospitales, los cuales no tienen costo adicional desde que estén vinculadas a la empresa.

Estrés laboral: Según la OMS, el estrés laboral "es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación".

Define la "calidad de vida" como lo que percibe el sujeto sobre su punto de vista en la vida dentro del entorno cultural en el que vive con respecto a sus metas, normas y preocupaciones. Es un concepto con dimensiones importantes y por ende complejo, que incluye apariencias personales como salud, autonomía, y también satisfacción con la vida y aspectos ambientales como redes de apoyo entre otros. Es decir, son las condiciones que ayudan a que el ser humano en su realización y de acuerdo a la percepción que el individuo vea, puede aportar en su calidad de vida y condiciones. Botero 82017).

Factores de riesgo: Es todo aquello que puede afectar al ser humano en su desarrollo físico, y que expone de alguna manera al individuo a que aumente el riesgo de padecer una enfermedad, ya sea de manera física, biológica, química o psicosocial. Saldarriaga, López y Domínguez (2015).

Clima Organizacional. Se definen como un conjunto de cualidades del entorno de trabajo, las cuales son dispuestas de ser medidas directa o indirectamente por los empleados que viven y trabajan en el entorno y que influye en la manera de comportarse y su motivación.

Factores sociales: Los factores sociales significan cómo las relaciones, las características demográficas y las estructuras sociales, como la cultura y el entorno. Se refiere a todo lo que nos rodea, y a cómo cada sujeto se ve expuesto a la violencia y demás factores que conllevan a comportamientos saludables o no, que afecten la salud y la vida cotidiana. Guzmán y Caballero (2012).

Con estos conceptos debidamente delimitados por ende son necesarias para analizar los factores que pueden afectar el bienestar laboral de los empleados.

2.2. Marco teórico

El concepto de bienestar de las organizaciones empieza a aparecer en la década de 1930, esto fundamentalmente parte de las crisis socioeconómicas que sufrían los países desarrollados y que generaron que los Estados se enfocaran en el bienestar social de su población; esto ayudó a la formación de organizaciones de gobierno en las que tuviera la capacidad de realizar las debidas intervenciones sociales necesarias; sin embargo, los programas y los servicios que prometían no bastaron para cumplir la demanda de trabajadores. Con base en eso, surgen programas como bienestar, inicialmente dados por los entes gubernamentales a través de diversos organismos que pretendían proteger principalmente a madres, niños y ancianos y aquellas personas que de alguna manera debían también tener este tipo de protección. (Garavito 2018).

Según Méndez, el bienestar social se define como “un estado o situación de la sociedad en que sus miembros o integrantes logran satisfacer plena e integralmente sus necesidades biológicas y sociales, materiales y no materiales” (1995). p 17. Los conceptos que se plantearon en las últimas décadas es que, nos gustaría poder vivir en un ambiente tranquilo y por supuesto saludable; “El bienestar social y la responsabilidad social individual”, el poder de efectuar y pactar un modelo o un bienestar colectivo se exponen. Este concepto ha venido cambiando con el paso del tiempo y se ha transformado en parte primordial de las empresas que día tras día buscan ofrecer servicios que complementen los ya ofrecidos, como lo son los servicios de asistencia, recreación, cultura, etc., dónde no solo sea beneficiado el empleado si no también su familia. (Schmidt 2003).

Paralelo a la conceptualización de bienestar, tenemos el de estrés laboral, que es uno de los factores puntuales que involucran las condiciones laborales y de ante mano las afectan, dentro de las teorías que tienen relación con el estrés en las organizaciones consideramos más relevante la teoría de las demandas y los recursos laborales de Bakker & Demerouti, (2011) de la cual se desprende el termino burnout (estar quemado en el trabajo), en esta teoría las cuestiones relacionadas con las causas del estrés en el trabajo y las motivaciones en el trabajo han sido un foco de investigación con el fin de crear nuevas formas de procedimientos estructurados con relación a las tareas laborales, entre ellos manuales de procedimientos, pausas activas, relación de lo laboral con lo familiar. Esto con la finalidad de que los empleados estén constantemente motivados, enfocados a desarrollar sus tareas laborales.

Hay diferentes causas que contribuyen al estrés laboral: el ambiente físico del lugar como la iluminación, la temperatura, la ventilación, entre otras. Las anteriores causas conllevan a diferentes tipos de estrés. A esto se suma la sobrecarga de trabajo cuando vemos que todo lo que realizamos laboralmente, afecta la tranquilidad de nuestro interior terminamos por hacer que el desempeño y rendimiento no sea el mismo (Duran 2010).

Los síntomas psicológicos del estrés laboral afectan la parte emocional cognitiva y conductual, por esto es importante que el ambiente laboral en una organización sea el adecuado desde la seguridad para los empleados hasta el cuidado interno de cada uno de ellos. Según French (1996) y Gonzales, Hidalgo Guadalupe (2007) la calidad de vida es una ideología que se gestiona para mejorar la dignidad de un trabajador en donde se realiza transformaciones y ofrece oportunidades para el buen desarrollo del trabajador. En ese sentido basado en Walton (1973) los siguientes factores directamente afectan la calidad de vida del trabajador:

1. Salarios justos: Esto depende principalmente del pago o remuneración que un trabajador recibe por su labor o su desempeño dentro de una organización contemplando la equidad interna o externa.

2. SST (Seguridad y salud en el trabajo, condiciones): Es importante evaluar las dimensiones y los horarios de trabajo para cada colaborador. Esto incluye el ambiente físico, el lugar de trabajo como por ejemplo oficina o donde vaya a desarrollar su labor teniendo en cuenta que la empresa proporcione los elementos necesarios para cumplir con el objetivo laboral.

3. Empleo y desarrollo de la capacidad: Cumplir las necesidades de empleo, de habilidades y conocimientos del trabajador.

4. Coyuntura de crecimiento continuo y seguridad: Es importante que la empresa beneficie al empleado de tal manera que pueda crecer dentro de la compañía, esto hace referencia que le brinden la oportunidad de capacitarse y poder avanzar y postularse a otros cargos, crecer laboralmente.

5. Integración social en la organización: Eliminación de obstáculos en la jerarquía.

6. Reglamentación: poner en conocimiento los derechos y deberes de cada trabajador y que haya un clima laboral justo y democrático.

7. Trabajo y espacio total de vida: es fundamental que el trabajo no absorba la vida de las personas, pues hay que ser conscientes que como seres humanos también tenemos una vida fuera de la empresa y el colaborador, por ley tiene el derecho a su vida familiar y social.

8. Importancia social de la vida en el trabajo: debe ser cómodo, que se convierta en una actividad social que guste de la mejor manera, que la haga sentir orgullosa de su labor y así los resultados de dicha labor serán óptimos.

Directamente relacionado con la calidad de vida, encontramos: “pirámide de necesidades” que fue acuñado por Abraham Maslow, en su teoría clasifica las necesidades humanas en cinco niveles, los primeros, que en este caso serían cuatro, pueden ser organizados por grupos como “Necesidades de déficit” y al nivel superior, es decir, cinco, lo denomino “Autorrealización”. La idea fundamental es que si no se logra cumplir las primeras necesidades del nivel uno, no se puede aspirar a cubrir las necesidades que siguen en el escalafón.

Los niveles de la jerarquía de las necesidades: Esta teoría aplicada a nuestra investigación nos condice a decir que muchos de los trabajadores de la salud, pueda que tengan sus necesidades básicas cubiertas, pero analizando lo fundamental de la calidad de vida y los diferentes factores que la afectan, entre ellos el estrés laboral, se puede indagar ¿Cuál es el nivel de necesidades que ha cubierto su entorno laboral y personal?

Este estudio nos lleva a clasificar de forma taxonómica los diferentes factores de riesgo psicosocial asociados a los entornos laborales, determinando las consecuencias, su evaluación, la planificación de actividades preventivas, la evolución de las diferentes causas, conceptos y modelos teóricos, tipologías y características individuales, todo esto con el fin de realizar un análisis, unas estrategias y plan de acción para prevenir los mismos.

2.3. Marco Empírico

Desde la segunda mitad del siglo XIX cuando se produce la revolución industrial ya existía el área de Talento Humano en las organizaciones industrializadas; la cual, mediante el reemplazo del capital humano por maquinarias, generó una organización con base en la división del trabajo y la filiación de factores de la producción, como la mano de obra. A raíz de estos cambios, se presentaron contradicciones en la relación jefe-trabajador, el ambiente laboral afectaba las condiciones de salud física, mental y los factores de trabajo afectaban en la productividad. La

oficina de talento Humano de la época se nombró como Secretarías de Bienestar ya que comenzaron a realizar actividades que llevaron a compensar estos factores que se presentaron en aquella época (Barley y cols 2010)

Los riesgos psicológicos y sociales, el estrés en particular, se convirtió en uno de los eminentes problemas de salud mental y la seguridad del ser humano; con base en lo anterior se realizó una revisión de la literatura científica sobre el estrés por su importancia como riesgo principal y el impacto de este problema en la productividad y deterioro de la calidad de vida de los trabajadores de la salud en los hospitales, y un intento de buscar los métodos más puntuales de evaluación acordes con el estrés. En la siguiente tabla se hace un barrido de algunos estudios y conceptos clave acerca del estrés y calidad de vida.

Estrés laboral	
Estrés laboral y salud Guic, Bilbao, & Bertin, 2002	Este artículo se centra principalmente en la medición del estrés a nivel gerencial más que a nivel operativo y la influencia de los malos manejos que conllevan una mala administración de las cargas laborales, se maneja un indicador de estrés ocupacional el cual fue concedido por Cooper, Sloan, & Williams, (1988) el cuál es el instrumento que reúne las características que necesitamos con el cual de determinar las fuentes de tensión, los moduladores de comportamiento, y las manifestaciones mentales y físicas. Este artículo es importante en el desarrollo de nuestra investigación ya que maneja indicadores con escalas de valores predeterminadas para medir diversos factores de estrés en trabajadores de la salud y a pesar de que estudio está enfocado a los ejecutivos es importante

	resaltar que el material bibliográfico nos muestra un horizonte específico relacionado con la población muestra de nuestra investigación.
Estrés Laboral en Colombia. Garavito (2018)	El estudio se centró en hacer un barrido de los documentos publicados acerca de estrés laboral en Colombia publicados entre 2013 y 2018. Se concluyó que los empleados presentan unas condiciones regulares para lograr desarrollar las actividades interpuestas en la empresa. Además esto afecta el nivel físico y psicológico, por aquel motivo urge que la empresa vigile y presente un plan de mejora con mayor supervisión por parte de la oficina a cargo y que esta haga cumplir todas las leyes planteadas con el fin de que haya un beneficio en sus trabajadores.
Calidad laboral	
El Concepto calidad de vida en el trabajo Gellerman (1960).	Forma de expresar cada experiencia ya sea individual o colectiva concretamente en su relación con las actividades laborales, aunque es muy importante en toda empresa, también es fundamental aclarar que muy de vez en cuando una es igual a otra.
Definición de Calidad de vida laboral Cruz J (2018)	Desde un contexto administrativo, se refiere a satisfacer cualquier necesidad que buscan los empleados de una organización con base en cada experiencia vivida en ella. También afecta el desarrollo personal y los comportamientos que pueden ser importantes para la productividad, por ejemplo verse motivado para realizar un trabajo, tener la capacidad de adaptarse a cualquier cambio, la importancia de

	innovar, o aceptar esos cambios sin tener consecuencias dentro de la empresa ni tampoco una afectación personal.
Calidad de vida y calidad de vida relacionada con atención en salud. (Lugo, García, & Gómez, 2002)	En este artículo se relaciona de forma consecuente la calidad de vida con la salud, por ende, la aplicación de estos estudios nos muestra que es muy importante tener una calidad de vida óptima con la finalidad de evitar problemas de salud a mediano o largo plazo. La calidad de vida es lo que hace que la vida de los empleados en este caso, sea mejor, mientras que otras perspectivas son el bienestar espiritual pero aún más importante el laboral o la cantidad y calidad de relaciones entre las personas, o el funcionamiento o integridad. (Lugo, García, & Gómez, 2002, pág. 2)

Capítulo 3 Metodología

3.1. Tipo de investigación

Este trabajo se realizó con base en el enfoque de investigación cualitativa ya que estudia la realidad y busca dar un resultado puntual, se toman evidencias cuya labor se fundamenta en utilizar herramientas como: relatos, historias, anécdotas y sucesos del día a día mediante la entrevista. Todas aquellas cosas son fundamentales para llegar al resultado final. El tipo de investigación con enfoque cualitativo, es un procedimiento metodológico en el cual nos ofrece la oportunidad de utilizar palabras, textos, dibujos e imágenes para así construir un conocimiento de la realidad social. La perspectiva cualitativa de la investigación nos ofrece la oportunidad de acercarnos a esa realidad a partir del uso de datos cualitativos, en este caso y para esta investigación optamos por la entrevista semiestructurada. Este enfoque nos ayuda a acercarnos

para así obtener una visión amplia y hallar esas cualidades puntuales sobre el objeto de estudio con una finalidad en particular como analizar la precepción que hay en los 15 empleados dentro de su contexto laboral y como este se interconecta en su vida personal.

Es importante puntualizar que esta metodología es claramente de interpretación y su fin busca ser específica en las propiedades y perfiles de los sujetos sometidos al análisis; Con base en esto se busca evaluar los datos recolectados sobre diversos conceptos variables del fenómeno a investigar. Este método puede aplicar y tomar cualquier tipo de datos, pero es importante aclarar que el enfoque está básicamente orientado hacia el sistema y principios de la investigación cualitativa. Se elige este modelo por que busca la manera más natural y realista posible de hallar pruebas para así trabajar sobre una realidad y una experiencia cotidiana. Con esto buscamos que el resultado sea más preciso y podamos brindar una solución para estos profesionales que previamente han plasmado su relato.

3.2. Diseño de investigación

Se utilizó un modelo de entrevista semiestructurada a 15 participantes, la cual consta de 15 preguntas realizadas por el grupo de investigación que además entregó un consentimiento informado enfatizando en el manejo y reserva de toda la información recolectada.

3.3. Participantes

Los participantes en la investigación son Profesionales en el sector de la salud, más específicamente Médicos pertenecientes a la EPS Sura de la Ciudad de Barranquilla, en su totalidad son colombianos, pertenecientes a los estratos 4, 5 y 6. La investigación se aplicará a 15 profesionales que desempeñan su labor en dos IPS vinculadas a la EPS SURA; IPS Boston e IPS Familia Salud Integral de la Ciudad de Barranquilla. Ambas sedes manejan consulta de medicina general y debido a la actual pandemia, los profesionales realizan su trabajo desde las sedes y

también mediante un programa implementado por la EPS llamado Telemedicina efectuado desde sus casas.

Los participantes de la presente investigación son empleados activos de IPS Familia Salud Integral e IPS Boston vinculadas a EPS Sura regional norte, se incluyen:

- Profesionales en medicina general activos dentro de las IPS seleccionadas.
- Hombres y Mujeres con un rango de edad entre los 29 y 48 años de edad quienes actualmente cumplen su labor como médicos generales de EPS Sura en la Ciudad de Barranquilla.

En esta investigación se excluye a: Personal administrativo, menores de edad y personas que no cumplan con estudios profesionales en Medicina general.

3.4. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento para realizar una adecuada recolección de datos que se tuvo en cuenta para la presente investigación fue la entrevista semiestructurada. Este tipo de entrevista es una técnica de investigación que se utiliza para ahondar en aquellos aspectos teóricos teniendo en cuenta que se estructura con base en las quince preguntas que fueron inicialmente planteadas, facilita la labor de la investigación por ser un discurso invariable individual ya que el colaborado crea y relata su propio discurso.

Es así como encontramos diferencias con la entrevista tipo encuesta, en el ejercicio del método como por ejemplo la empatía que puede variar en el transcurso de la entrevista como citan: Prieto, Rodríguez, Jiménez y Bernardino (2013) Además de la forma prevalente de entrevista empática y consensual, los estilos más activos confrontados y antagónicos de entrevista pueden también producir conocimiento valioso. Nuestro diseño ha contemplado la entrega partiendo de la metodología una reflexión en la importancia de la identificación de los

instrumentos en la aplicación a los diferentes casos que se puedan presentar dentro de la investigación en salud, y calidad de vida laboral, el propósito de llevar a cabo este principal sistema de entrevista, es mejorar la salud de calidad de vida en el personal de la salud en la EPS barranquilla asegurando su trabajo y que se sientan a gusto para que a partir de allí ellos puedan prestar servicios médicos en una mejor calidad, por lo tanto las variables que están relacionadas de servicio médicos, a través del aseguramiento, en su mayor parte los participantes argumentan que su calidad de vida laboral ha cambiado bastante, ya que el tiempo y sus pagos son beneficiosos, haciendo que tengan una condición mejor y puedan dedicarles tiempo a su familia, aunque presentan algunas veces altas cargas laborales, se encuentran a gusto con un trabajo estable. Los resultados muestran un aumento de la salud emocional con diferencia en cuanto a su punto de trabajo y nivel de atención, agrega al aporte de investigación (Caicedo 2018).

3.5. Estrategias de análisis de datos

Los datos previamente recopilados en este trabajo investigativo y que son procedentes de la entrevista semiestructurada serán tabulados mediante el programa de procesamiento de datos EXCEL donde se consignará la información recolectada de todos los participantes. Los datos diligenciados servirán para realizar el análisis necesario, el cual será fundamental en los resultados de la presente investigación.

3.6. Consideraciones éticas

Este trabajo investigativo lo podemos considerar sin riesgo alguno, con base en la resolución 8430 de 1993, se aplican técnicas de recopilación de datos que no afectan ningunas de las causas físicas, biológicas, psicológicas o sociales de los colaboradores ya que se toma como base principal la recolección de datos con la modalidad de la entrevista, finalmente, nosotros como investigadores del presente proyecto de estudio estamos regidos por el artículo 36 de la ley 1090

de 2003 que define los deberes del psicólogo, así mismo se presentó un consentimiento informado a los colaboradores de esta investigación.

Capítulo 4

4.1. Resultados

Dentro del análisis teórico y la investigación realizada por el equipo de trabajo a fin de mostrar los resultados se realizó un trabajo previo en el que se efectuaron las entrevistas las cuales se cotejaron con la teoría donde se afirmó en los objetivos se puede observar que se obtuvieron unos resultados interesantes con los que se puede reflexionar sobre las conclusiones de causas y consecuencias que se encuentran en los profesionales de la salud.

Ahora bien de acuerdo a los resultados recolectados en la entrevista, vemos que estos factores, sumados al clima laboral en la EPS Sura Barranquilla, se han reflejado en las prácticas éticas del personal médico, Por esta misma situación, los médicos frente a la respuesta relacionada con el cumplimiento de las órdenes impartidas por sus jefes directos, y que por la pandemia se apartan de sus principios éticos, se han visto en la necesidad de atender este tipo de órdenes y realizar procedimientos que en otra situación no se verían obligados. Como resultado de la implementación del instrumento aplicado enfoque cualitativo a los médicos de la EPS Sura se encontró en términos generales que el personal está satisfecho de trabajar en dicha empresa.

Para detectar los factores psicosociales en los médicos de la EPS Sura Barranquilla, con anterioridad se interpretó un análisis revisando cada respuesta obtenida de los colaboradores, teniendo en cuenta el enfoque de esta investigación sobre los trabajadores de las IPS.

Para la EPS Sura de la Ciudad de Barranquilla es importante velar por el funcionamiento de la misma, fundamentalmente el personal médico tiene la vigilancia por parte de la EPS quien, por

medio de estrategias de talento humano, ofrecen programas para atender posibles eventos que afecten la salud mental de los empleados y el bienestar psicosocial. Los médicos perciben de manera positiva todos los mecanismos implementados por la EPS y el hecho de estar vinculados a una EPS sólida que les brinda la oportunidad de contar con afiliación a EPS, fondo de pensiones y cesantías y todo lo de ley. Cabe resaltar que la EPS Sura cumple con la responsabilidad de programas de prevención frente a sus colaboradores según lo expuesto por los participantes encuestados.

En cuanto a las condiciones físicas de su lugar de trabajo, algunos colaboradores están conformes, pero son conscientes que la presente pandemia ha afectado el desarrollo de sus actividades, ya que algunos hacen atención presencial y otros mediante el programa implementado por la EPS de telemedicina. Este último se les dificulta en su mayoría por las condiciones que genera el trabajo en casa, ya sea por espacio, falta de privacidad, entre otros. También hay una satisfacción general por que la EPS les facilita todos los implementos necesarios para que puedan ejecutar sus labores sin contratiempos.

4.2. Discusión

Teniendo en cuenta el objetivo general de este trabajo investigativo fue detectar los factores psicosociales como estados de ánimo, clima laboral, nivel de estrés presentado en sus lugares de trabajo entre otros. Después de describir y analizar los resultados procedemos a realizar una serie de afirmaciones que sirvan para validar lo obtenido en la investigación; se encuentra que los riesgos psicológicos y sociales a los que están expuestos de primera mano los entrevistados y la participación de la EPS Sura como empresa debe evaluar e identificar que todos sus trabajadores estén de acuerdo con la forma de trabajo y así implementar actividades que se enfoquen en la mitigación de riesgos que afectan a la parte asistencial de esta EPS, las personas que laboran en

diferentes áreas deben tener en cuenta el trabajo al que se enfrentan, ya que para esta EPS no es conveniente que el personal al estar expuestos a sobrecargas de trabajos, se pueda evidenciar una mala prestación del servicio y una inconformidad por parte los pacientes. Esto daría pie a que se presente uno de los riesgos psicosociales como es el síndrome de burnout el cual se identifica el grado de prevalencia y asociación de factores de riesgos como la carga laboral; sobre este tema existen diversas investigaciones que puntualiza a que los colaboradores de la salud es más endeble a tener el síndrome de burnout debido a la naturaleza del trabajo y las cargas laborales a las que se exponen, un ejemplo se halla en la investigación de Oliveira, Kobacs y Wanick (2005) citados en Llorent, V. y Ruiz I. (2016), que hace referencia a que dichos profesionales están tan comprometidos a solucionar a los problemas de salud de los pacientes que tienden al agotamiento emocional. A pesar de los diferentes aspectos positivos, se evidencia que algunos trabajadores no se sienten conformes por la forma en la que están laborando y la cual es inapropiada para desempeñar su carrera como profesionales de la salud; siendo el teletrabajo una alternativa para desarrollar sus actividades laborales desde el hogar ya que estos cambios fueron ocasionados por el COVID-19, y hace de los trabajadores a largo plazo puedan presentar respuestas psicológicas, algunos de los entrevistados manifiestan que sus horas laborales han aumentado desde que están realizando consulta virtual o telemedicina. De acuerdo en la investigación realizada por Lampert (2018): “Efectos positivos y negativos del teletrabajo sobre la salud del Parlamento Nacional Chile” donde también las personas entrevistadas y que han realizado su labor bajo la modalidad de telemedicina manifiestan que hay un aumento considerable en el horario que normalmente laboraban, lo que podría causar una insatisfacción a corto plazo y cansancio laboral. Algo parecido dice Posada (2011) afirma que todos estos programas establecidos en la empresa, que son nuevos para ellos pueden ocasionar síntomas

como: “el aumento de la tasa cardíaca, tensión muscular, dificultad para respirar y tomar decisiones, preocupaciones, sensación de confusión, hablar rápido, temblores y tartamudeo” (p. 69-70)

Hay que resaltar las cosas positivas en nuestra investigación, algunos entrevistados comentaron estar contentos porque pueden organizar sus horarios laborales, y tener remuneraciones económicas y de esta forma compartir más tiempo con sus familias; por consiguiente, hay disminución de los síntomas de estrés mencionados anteriormente lo cual ayudaría a llevar estas situaciones de otra forma; según López y Reyes (2018) en su apartado “Teletrabajo vs. Trabajo Convencional”, afirma que sus colaboradores teletrabajadores cuando son organizados, pueden cumplir con organizar sus labores y tareas y además, si practican un buen manejo de su tiempo, puede repartir las diferentes labores en cuanto a la empresa y su vida familiar, esto reduce el estrés en ellos.

Los resultados obtenidos con nuestros colaboradores de la EPS Sura, un porcentaje se encuentran a gusto con teletrabajo, mientras que el otro porcentaje no está de acuerdo esta forma por situaciones como son el tiempo, la carga laboral, la señal de internet y la confidencialidad, manifiestan que se dificulta trabajar de esa manera.

Un caso contrario a lo que manifiesta Lampert (2018), donde hallaron que un 63% de los empleados entrevistados expusieron que al estar apartados de su grupo de trabajos trae una desventaja debido a situaciones como la vida personal y la familia ocasionan distracción en su jornada laboral y por este motivo es más complicado trabajar virtual mientras que un 37% les parece satisfactorio esta modalidad de trabajo.

4.3. Conclusiones

Una vez realizadas las entrevistas a los 15 colaboradores para la presente investigación y después de analizar cada entrevista de forma grupal se concluyó: Si la EPS Sura cuenta con programas que vigilen el bienestar psicosocial, se garantiza un adecuado nivel y calidad de vida laboral, teniendo en cuenta diferentes dimensiones en el ser humano como: mental, física, emocional donde se incluye el plan familiar y estilos de vida saludable.

Dentro de los puntos que se consideran que tienen más importancia en este proyecto de investigación tenemos como objetivo, evaluar e identificar cuáles son las necesidades reales del personal médico, esta investigación nos ha permitido conocer más de cerca cómo trabaja el sector de primera línea en este caso el de los médicos generales, en la ciudad de Barranquilla, en términos generales, el sistema de salud tiene grandes falencias sociales y económicas y no se les da la importancia necesaria ya que son los responsables de salvaguardar la vida de todos, es evidente la necesidad que el sistema de salud promuevan y desarrollen en sus sistemas de riesgo psicosocial todo tipo de acciones que generen bienestar y calidad de vida laboral a sus médicos, buscar que esta sea una de las prioridades para generar cambios positivos, tanto para la EPS como para los médicos, esto vaya más allá de tener un registro de las problemáticas encontradas y que en cambio se busque la forma más adecuada de gestionar cambios de mejora para la calidad de vida de los mismos.

Conocer la apreciación que tiene los médicos frente a los programas metodológicos para mejorar el bienestar laboral en la EPS, la mayor parte de los profesionales están satisfechos y perciben que los derechos que tienen como empleados, tienen un seguimiento por parte de la empresa esto ayuda a que estos factores contribuyan a la disminución de los riesgos psicológicos como agotamiento, estrés, agobio, extenuación, ansiedad, cansancio, depresión, desmotivación, somatización, disforia, entre otros, a los cuales están expuestos. Al abordar esta problemática,

como profesionales de la psicología se ha ampliado la perspectiva de lo útil e importante que es el ejercicio de esta profesión para así poder ayudar mitigar las falencias de las empresas frente al bienestar y calidad de vida laboral y fortalecer los programas que puedan mejorar y generar un óptimo bienestar de las personas y por ende una mejor disposición generando así una mayor productividad y beneficio para todos. Debemos tener en cuenta que estos factores pueden ser minimizados mas no eliminados ya que estos son inherentes en algunos casos a las condiciones del trabajo.

Esta investigación que realizamos va aportar resultados valiosos para conocer y enfatizar los puntos que hay que abordar y examinar con mayor cuidado para poder mitigarlos y poder cumplir con una excelente implementación de los sistemas.

4.4. Limitaciones

Dentro de la investigación que se llevó a cabo en la ciudad de Barranquilla Atlántico y que tuvo como objetivo el análisis y el bienestar del personal médico de la EPS Sura, se pudo evidenciar algunas limitaciones que hicieron que la investigación se viera afectada en el tiempo que se había planeado ejecutar como: algunas entrevistas que se pretendían realizar en fechas fijas estipuladas y por motivos ajenos a nosotros, hubo inconveniente por factores de salud de algunos de los médicos. Además, el tiempo de los profesionales no fue suficiente y se logró que estas entrevistas se realizaran hicieran de manera virtual.

El instrumento utilizado nos permite identificar las percepciones y opiniones de los entrevistados al momento de aplicación de la misma, no obstante, no nos permite hacer inferencias acerca del estado general del gremio lo que es un limitante para hacer afirmaciones de tipo general.

4.5. Recomendaciones

Dentro del proceso formativo del profesional en psicología es de vital importancia explorar los campos de aplicación de sus conocimientos en las empresas, siendo el área de bienestar un campo con mucha demanda laboral, siendo así es importante contar con los conocimientos necesarios en esta por lo que la catedra y los ejercicios prácticos en este campo es de vital importancia. Del mismo modo para el programa de psicología en la modalidad virtual es aún más relevante poder promover este tipo de trabajos de tipo investigativos donde el estudiante tenga la posibilidad de acercarse al que podría ser su campo de trabajo profesional desde la teoría y desde la práctica.

Para la materia de investigación organizacional se recomienda desarrollar un más la parte práctica de los estudiantes, esta se podría hacer a través de la aplicación de varios instrumentos y no solo uno, se podría promover la aplicación de la estrategia de grupos focales y encuestas para promover así mayor inmersión del estudiante en el campo de trabajo analizado en el trabajo de investigación.

Las acciones de prevención en temas de impacto en la salud mental, es primordial para el excelente desempeño de los profesionales de la salud. Un empleado motivado alcanza un mayor rendimiento laboral. Es importante la integridad de los colaboradores dentro de la EPS, por eso es de vital importancia prestar atención con sumo cuidado a las alteraciones psicosociales frente a los nuevos retos que surgen día a día, en este caso la pandemia del Covid 19 crea efectos que son nocivos para la salud integral, es por eso que recomendamos hacer parte de todos los programas de bienestar de la EPS. También es importante buscar los espacios necesarios para compartir en familia, realizar salidas de campo siempre y cuando se ajusten a unas buenas medidas frente a la pandemia, sumado a eso actividades deportivas y pausas activas.

Referencias Bibliográficas

- Acosta, B. & Venegas, C. (2010). Clima organizacional en una Empresa Cervecera: Un estudio exploratorio. Revista IIPSI, Facultad de Psicología Universidad del Papaloapan, Campus Tuxtepec, México. 13(1) 163 – 172
- Alvarez-Gayou, J., (1999), Investigación cualitativa, Archivos Hispanoamericanos de sexología, (5), (117-123).
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2011). La teoría de las demandas y los recursos laborales.
- Bernal Serrano G. (2021) Que es el bienestar labora y por qué es tan importante?
<https://www.doctoraki.com/blog/bienestar-laboral/que-es-el-bienestar-laboral-y-por-que-es-tan-importante/>
- Botero, B. y Pico, M (2007) Calidad de vida relacionada con la Salud (cvrs) en adultos mayores de 60 años: una aproximación teórica. Revista Hacia la Promoción de la Salud, Volumen 12, Enero págs. 11 – 24. Tomado de:
<http://www.scielo.org.co/pdf/hpsal/v12n1/v12n1a01.pdf>
- Bordas, M. (2016). Gestión estratégica del clima laboral. UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia. Recuperado de:
<https://elibro.net/es/ereader/poligran/48843?page=4>
- Cabreras, M. (2016) Contexto de la gestión del Talento. Master Oficial Universitario en Prevención Riesgos Laborales por la UNIR. Tomado de:
<https://prevencionar.com/2016/08/24/gestion-las-personas-las-organizaciones/#:~:text=Casi%20siempre%20esos%20t%C3%A9rminos%20se,oficinas%20en%20las%20fabricas%20respectivamente.>

Calderón H, Naranjo V, y Álvarez, M (2010). Talento Humano en Colombia: Roles, prácticas, retos y limitaciones, una aproximación al estado del Arte. ACRIP.

Caicedo, H. (2018). Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: meta análisis. Vol 11. Nun 2 p. 41 Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/5604/560460636002/html/index.html>

CNN Español (marzo 2020) Datos para entender el increíble sacrificio que está haciendo el personal médico que lucha contra la pandemia del coronavirus. Tomado de:
<https://cnnespanol.cnn.com/2020/03/23/6-datos-para-entender-el-increible-sacrificio-que-esta-haciendo-el-personal-medico-que-lucha-contra-la-pandemia-de-coronavirus/>

Cooper, C., Sloan, S., & Williams, S. (1988). Occupational Stress Indicator Management Guide. Windsor.

Durán, M. (2010). BIENESTAR PSICOLÓGICO: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional De Administración*, 1(1), 71-84. Recuperado de:
<https://doi.org/10.22458/rna.v1i1.285>

Garrosa, E. y Moreno, B. (2015). Salud laboral: riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. Recuperado de:
<https://elibro.net/es/ereader/poligran/114713?page=3> Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones (9a ed.--). México D.F., México: McGraw - Hill.

Garavito, Y. (2018). Estrés laboral en Colombia. Trabajo de grado Psicología, Universidad Cooperativa de Colombia. Tomado de:
https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/8526/1/2018_estres_laboral_colombia.pdf&ved=2ahUKEwjSpd

S6mtTwAhUSJTQIHdG-

AmIQFjABegQIBRAC&usg=AOvVaw2jKl2IHQjeEBehqM1WtpHV&cshid=16213744

50890

Guic, E., Bilbao, A., & Bertin, C. (2002). Estrés laboral y salud en una muestra en ejecutivos chilenos. Santiago.

Gómez. J, (2018) Método interpretativo, método fenomenológico y hermenéutico.
<https://es.slideshare.net/josemanuelgog/metodo-interpretativo-101011942>

Gonzales, R; Hidalgo, G. y Guadalupe, J. (2007) “Calidad de Vida en el Trabajo” Un término de moda con problemas de conceptualización. Psicología y Salud, vol 17. Universidad de Veracruz. México.

Guzmán, O. y Caballero, T. (2012) La definición de factores sociales en el marco de las investigaciones actuales. Rev. Santiago (128) págs.336-350. Santiago de Chile.

Hernández, E. y Moreno Jiménez, B. (2013). Salud laboral: riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral. Madrid, Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/poligran/114713?page=8>.

Huerta, P., y Pedraja Rejas, Liliana M., y Contreras Espinoza, Sergio E., y Almodóvar Martínez, Paloma (2011). Calidad de vida laboral y su influencia sobre los resultados empresariales. Revista de Ciencias Sociales (Ve), XVII (4), 658-676. [Fecha de Consulta 16 de marzo de 2021]. ISSN: 1315-9518. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=280/28022784008>

Izquierdo, F. M. (2012). Manual de Riesgos Psicosociales en el Trabajo: Teoría y Práctica.

Lampert, M. (2018). Efectos positivos y negativos del teletrabajo sobre la salud. Abril 18, 2020, Biblioteca del congreso nacional de Chile recuperado de:

https://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/26041/1/BCN_Efectos_del_teletrabajo_sobre_la_salud_FINAL.pdf

López. P. (Sin Fecha). Calidad de vida en el trabajo. Tomado de: <https://es.calameo.com/read/0045231320249fc38c5ae>

López, J., y Reyes, A. (2018). Teletrabajo vs trabajo convencional. (Trabajo de grado Administración deNegocios). Universidad de San Buenaventura Colombia, Facultad de Ciencias Empresariales, Medellín. Recuperado de http://bibliotecadigital.usbcali.edu.co/bitstream/10819/5927/1/Teletrabajo_Trabajo_Convencional_Lopez_2018.pdf

Llorent, V. y Ruiz I. (2016) El Burnout y las variables sociodemográficas en los profesionales de la educación que trabajan con personas con discapacidad en Córdoba (España)

Lugo, L., García, H. I., & Gómez, C. (2002). Calidad de vida y calidad de vida relacionada con atención en salud.

Maslow, A. (2004). Jerarquía de las necesidades. Quetzal.

Ministerio de Salud (2021). Glosario. Tomado de: <https://www.minsalud.gov.co/salud/Paginas/Glosario.aspx>

Morales M, 01 de mayo (2018). Nivel de satisfacción de trabajadores colombianos con su empleo. Periódico El tiempo, tomado de: <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/nivel-de-satisfaccion-de-trabajadores-colombianos-son-su-empleo->

Navas, E. (Coord.) (2018). Salud laboral de los trabajadores (2a. ed.). Editorial ICB. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/poligran/113199?page=281>.

- Posada, E. (2011). La relación trabajo-estrés laboral en los colombianos. *Revista CES Salud Pública*, 2(1), 66-73. Recuperado de: http://revistas.ces.edu.co/index.php/ces_salud_publica/article/view/1449/913
- Prieto, S.; Rodríguez, E; Jiménez, E. Y Bernardino, C. (2013) Desgaste Profesional Y Calidad De Vida En Médicos Residentes. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 51, 5 (2013), p. 574-579. Tomado de: https://invassat.gva.es/es/visor-biblioteca/-/asset_publisher/LvSYKI0K6pLa/content/prieto-miranda-sergio-emilio-rodriguez-gallardo-gisela-bethsabe-jimenez-bernardino-carlos-alberto-et-al-2013-desgaste-profesional-y-calidad-de-vida-en;jsessionid=52F6FAF4BB0F46075DF265EA70F62253
- Schmidtz, D; Goodin, R. (2003). El bienestar social y la responsabilidad individual. Madrid: Cambridge University Press.
- Sergio Emilio Prieto-Miranda Gisela Bethsabé Rodríguez-Gallardo. (2010) p.3 revista médica del instituto mexicano del seguro social recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4577/457745491013.pdf>
- Reyes, L.02 de diciembre (2020), Impacto de la pandemia por COVID -19 en la salud mental de los trabajadores del sector salud, Vol. 3 Núm. 1 (2021): Tejidos Sociales. Tomado de: <https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/tejsociales/article/view/4762>
- Stavruola, K (2004) La Organización del Trabajo y el Estrés. Estrategias Sistemáticas de Solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. Serie protección de la salud de los trabajadores, N 3. Organización Mundial de la Salud. Tomado de: https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf

- Saldarriaga, E., López, M., y Domínguez M. (2015) Cronología de la normatividad de los factores de riesgo psicosocial laboral en Colombia. Universidad CES. Trabajo de Grado. Tomado de: http://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/1826/2/Cronologia_Normatividad.pdf
- Walton, R.(1973) “Quality of working life: what is it?” en Sloan Management Review, 15(1), 11-21,
- West, C. P., Dyrbye, L. N., & Shanafelt, T. D. (2018). Physician burnout: contributors, consequences and solutions. Journal of Internal Medicine, 283(6), 516–529. <https://doi.org/10.1111/joim.12752>
- Young, P. (1961). Motivation and emotion: A survey of the determinants of human and animal activity. John Wiley & Sons.

Anexos

Link video multimedia

	Producto Multimedia
Enlace sustentación proyecto de investigación:	https://youtu.be/coSQy-E3Qjk

Interpretación General

En excel

INTERPRETACIÓN GENERAL	
SUJETO 1	Percibe un puesto de trabajo desgastante, estresante con poco compromiso de parte de la EPS, en la búsqueda de cambios positivos para los médicos, generando cada vez más inconvenientes, como lo es la sobrecarga laboral, considero que estos factores hacen que sea necesario la utilización de recursos para poder ver que se generen cambios positivos. Para una mejor calidad de vida laboral para todos.
SUJETO 2	Me siento emocionalmente agotado en mi trabajo, cuando termino mi turno me siento vacío me levanto en la mañana y me enfrento a otra turnó de trabajo y me siento fatigado. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa pienso que la EPS, debería de implementar algunas actividades donde se busque un mejor bienestar para con los empleados.
SUJETO 3	Considero que deberíamos de tener unos puestos de trabajo más adecuados para trabajar con los pacientes, dada la situación que venimos viviendo con el virus del COVID, ya que estar tan expuestos a un contagio genera en nosotros demasiada angustia de poder contagiar a nuestras familias y esto nos causa demasiado estrés y no vemos que la EPS, busque una mejora.
SUJETO 4	Considero que cualquier evento vital puede tornarse estresante y angustiante, como lo son las relaciones personales, la familia y sobre todo, nuestro lugar de trabajo que es donde se transcurre una gran parte de nuestro tiempo, es por esto que la EPS, debería de implementar más planes de intervención para ayudarnos a mitigar estos extensores de estrés.
SUJETO 5	Pienso que cada vez experimento más estrés a causa de acontecimientos laborales la vulnerabilidad a la que estamos expuestos, hace que la probabilidad de permanecer en nuestro puesto de trabajo, sea más desgastante. La sobrecarga laboral, los horarios tan extensos hacen que se generen una gran cantidad de enfermedades ya que nuestro cuerpo comienza a somatizar tanto estrés. Por todo esto considero que se deben iniciar actividades para mejorar nuestra calidad de vida laboral.
SUJETO6	Se siente satisfecho dentro de la compañía, algunas veces percibe que tiene mucha carga laboral y siente que le queda muy poco tiempo para otras actividades. En cuanto al clima laboral afirma que lo motiva el trabajo con sus compañeros y el ayudar a las personas. Comenta que las jornadas de trabajo algunas veces son extensas y no realiza las pausas activas. En su jornada laboral, siente que hay cansancio y esto repercute en su salud mental, pero lo toma con calma. Es consciente que la empresa se preocupa por el autocuidado de cada colaborador.
SUJETO7	Refiere en términos generales que se siente satisfecho laboralmente, algunas cosas por mejorar, pero nada grave. Define que la pandemia les acarrea mucho trabajo y por ende manejan estrés por cumplir con la labor. Manifiesta que solo comparte con la familia el día domingo y de alguna manera su núcleo familiar aprendió a manejar el tiempo.

SUJETO8	manifiesta que la pandemia le generó carga adicional a la que estaba acostumbrado en la IPS. Ha sentido con mucha fuerza el impacto de la pandemia en cuanto a su labor. Cuando realiza trabajo desde casa siente más presión por el trabajo de la Empresa y algunas veces está en compañía de la familia. Algunas veces siente estrés pero ha sabido manejarlo ya que la empresa está al pendiente de realizar acompañamiento.
SUJETO9	Considera que cuenta con las herramientas suficientes para realizar su labor, aunque maneja estrés en las jornadas laborales, siente satisfacción por todo lo que implica ser médico en tiempos de pandemia. Se encuentra motivado para seguir vinculado a la empresa, pues considera que esta, le ofrece crecer laboral y personalmente.
SUJETO10	Percibe un buen ambiente de trabajo con cargas altas de trabajo debido a la pandemia. Manifiesta que le empresa les brinda información constante de actualización para desempeñar su labor. Concluye que la compañía realiza campañas internas para sus colaboradores de autocuidado.
SUJETO11	Ve entre los factores relevantes para definir la calidad de vida laboral se destacan las relaciones interpersonales, la organizacional del trabajo o la complejidad del ciudadano en cuanto a su cuidado, y esto depende el crecimiento del profesional
SUJETO12	Al realizar entrevistas a grupos focales de diferentes trabajadores de hospitales, pienso que esto ayuda a entender la situación, y conocer las necesidades, y fallas que podemos tener.
SUJETO13	Bueno ante esta situación incluyo que mis demás colegas en esta investigación cualitativa presentaron percepciones amplias en cuanto la calidad de vida en el trabajo, aquí se trabaja con buen nivel de satisfacción en este gremio.
SUJETO14	En Colombia se ve que han realizado algunos intentos de acercamiento al tema de calidad de vida, y bueno aquí en la EPS para la cual trabajo se ha visto el cambio, ya que piensan en nosotros y bueno la calidad ha mejorado, desde hace un par de años.
SUJETO15	De cierta manera enfocado en este tema consiste en la sensación de bienestar y calidad de vida que se obtiene y se puede experimentar, y bueno las condiciones son excelentes el clima laboral también se percibe mejores condiciones y se puede ofrecer un mejor servicio al ciudadano.

Preguntas, entrevista semiestructurada

1. ¿Actualmente su labor cómo Médico de que forma la está realizando?
2. ¿Cómo son las condiciones físicas actuales de su lugar de trabajo teniendo en cuenta la iluminación, ventilación, temperatura y espacio?
3. ¿Estas realizando pausas activas dentro de su desempeño laboral?
4. ¿La carga laboral ha incrementado con base en la pandemia de Covid 19 y por qué?
5. Cuéntenos un poco sobre los implementos de dotación que le proporciona la empresa para el desempeño de su labor.

6. ¿Cuáles son los horarios laborales implementado por la Empresa en su labor como médico general y si este incrementó por el programa Telemedicina?
7. ¿Qué tan satisfecho se encuentra dentro de la empresa y por qué?
8. ¿De qué manera ha afectado su labor cómo médico frente a la pandemia dentro del ámbito personal y familiar?
9. ¿Actualmente ha tenido alguna afectación en su salud debido a su desempeño laboral dentro de la empresa y por qué?
10. ¿Ud. como médico cree que la empresa deba mejorar algunas exigencias laborales dentro de las condiciones en la que labora actualmente y por qué?
11. ¿Cree usted que la pandemia generó un estrés laboral adicional y por qué?
12. ¿Se siente satisfecho por la remuneración que recibe por su trabajo como médico general y por qué?
13. ¿Cuándo realiza trabajo desde casa, como es la relación con su familia?
14. ¿Si tuviera la oportunidad de escoger entre Telemedicina y trabajo presencial, cual escogería y por qué?
15. ¿Su empresa maneja programas de bienestar laboral?

IPS Seleccionadas para la investigación

IPS Sura Boston

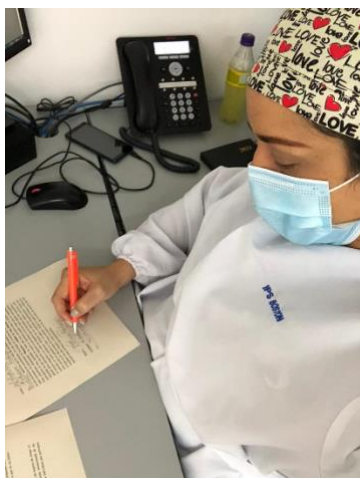


IPS Sura Familia Salud Integral



Colaboradores

1. Dra. Katherine Rodríguez del Duca.



POLI INSTITUCIÓN POLITÉCNICA		CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
			CONSEJO	TE RE FORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	2 DE 2

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 29/04/2021

Yo Katherine Rodríguez D identificado con C.C. 55225435 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnica Gran colombiano, denominada "Bienestar y calidad de vida laboral", y autorizo mi participación en este, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: Katherine Rodríguez

NOMBRE: Katherine Rodríguez

C.C.: 55225435

2. Dr. Rafael Ariza de Aguas



POLI INSTITUCIÓN POLITÉCNICA		CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
			CONSEJO	TE RE FORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	2 DE 2

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 19-05-2024

Yo Rafael Ariza de O identificado con C.C. 72166575 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnica Gran colombiano, denominada "Bienestar y calidad de vida laboral", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: Rafael Ariza

NOMBRE: Rafael Ariza

C.C.: 72166575

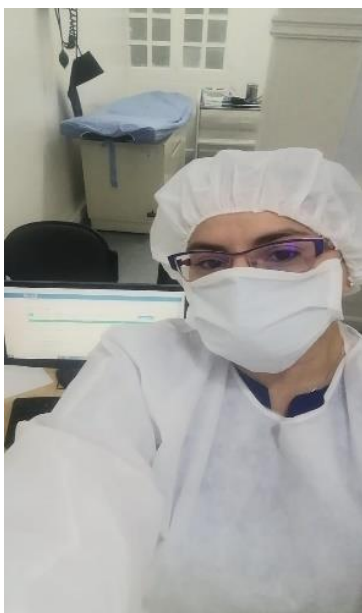
3. Dra. Ella Patricia Martínez.

POLI INSTITUCIÓN POLITÉCNICA		CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
			CONSEJO	TE RE FORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	2 DE 2

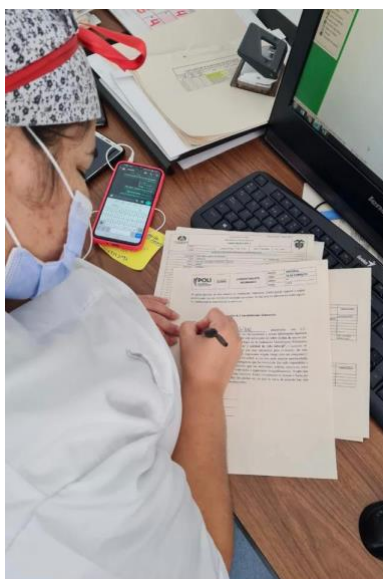
Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 12-05-2024



4. Dra. Ana María Yarce Uribe.



	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CONSEJO	TE RE FORMATO
		VERSION	16
		PAGINA	2 DE 2

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 20 Mayo 2021

Yo, Ana María Yarce Uribe identificada con C.C. 4020420489 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, denominada "Bienestar y calidad de vida laboral", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respeta su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: Ana María

NOMBRE: Ana María

C.C.: 4020420489

5. Dr. Robinson Morales



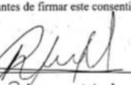
 CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
	CODIGO	TE RE FORMATO
	VERSION	01
	PAGINA	2 DE 2

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 20-05-21

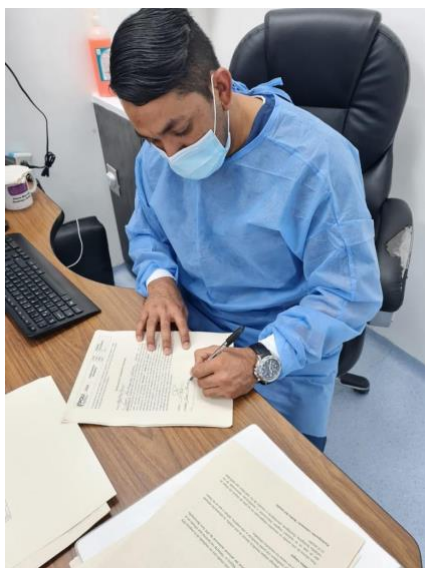
Yo Robinson Monte Galea identificado con C.C. 1152472401 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran colombiano, denominada "Bienestar y calidad de vida laboral", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 

NOMBRE: Robinson Morales

C.C.: 1152 472 401

6. Dr. Juan Rodríguez Correa



 CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
	CODIGO	TE RE FORMATO
	VERSION	01
	PAGINA	2 DE 2

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 20/05/2021

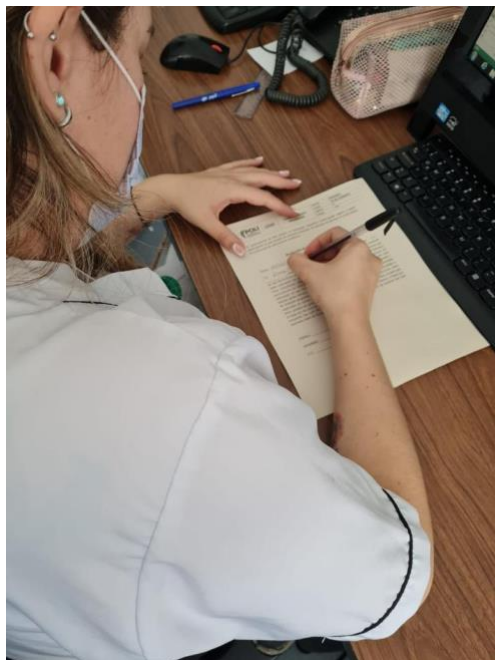
Yo Juan Rodríguez Correa identificado con C.C. 2162266 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran colombiano, denominada "Bienestar y calidad de vida laboral", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 

NOMBRE: Juan Rodríguez

C.C.: 216226616

7. Dra. Diana Marcela Restrepo



 CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
	CODIGO	TE RE FORMATO
	VERSION	01
	PAGINA	2 DE 2

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 20/05/21

Yo Diana Marcela Restrepo Bules identificado con C.C. 1020402424 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran colombiano, denominada "Bienestar y calidad de vida laboral", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: Diana M. Restrepo B

NOMBRE: Diana Marcela Restrepo B

C.C.: 1020402424

8. Dr. John Fredy Carrasquilla



 CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
	CODIGO	TE RE FORMATO
	VERSION	01
	PAGINA	2 DE 2

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 20-05-21

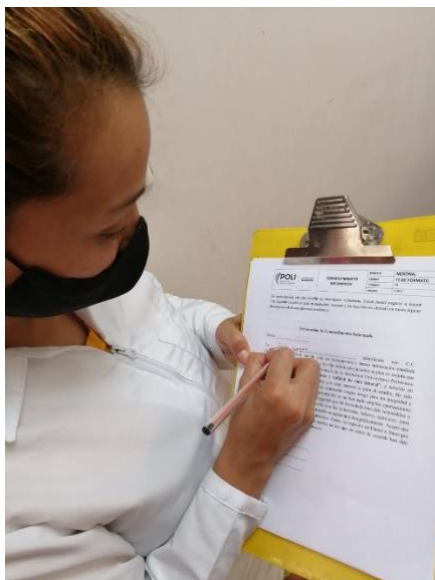
Yo John Fredy Carrasquilla R identificado con C.C. 341024 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran colombiano, denominada "Bienestar y calidad de vida laboral", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: John F C

NOMBRE: John F Carrasquilla

C.C.: 341024

8. Dra. Leidy Vargas



POLI		CONSENTIMIENTO INFORMADO		PROCESO	MISSIONAL
CONSEJO	TE RE FORMATO	VERSIÓN	01	PÁGINA	2 DE 2

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 30/05/2021
 Yo Leidy Vargas identificado con C.C. 100001929 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran colombiano, denominada "Bienestar y calidad de vida laboral", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: Leidy Vargas
 NOMBRE: Leidy Vargas
 C.C.: 100001929

9. Dr. Diego Andrés Nope S.



POLI		CONSENTIMIENTO INFORMADO		PROCESO	MISSIONAL
CONSEJO	TE RE FORMATO	VERSIÓN	01	PÁGINA	2 DE 2

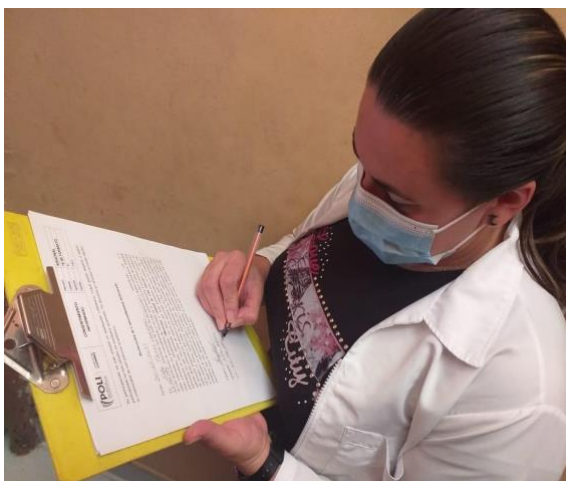
Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 19 de mayo 2021
 Yo Diego Andrés Nope Sánchez identificado con C.C. 80010369 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran colombiano, denominada "Bienestar y calidad de vida laboral", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: [Firma]
 NOMBRE: Diego Andrés Nope S.
 C.C.: 80010369

10. Dra. Sixta Flórez V.



		CONSENTIMIENTO INFORMADO	
		PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	1 DE 1

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 20-05-2021

Yo Sixta Flórez Vaquero identificado con C.C. 53.146.094 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnica Gran colombiano, denominada "Bienestar y calidad de vida laboral", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respeta su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: [Firma]

NOMBRE: Sixta Flórez

C.C.: 53.146.094

11. Dr. José Alexander Vega



		CONSENTIMIENTO INFORMADO	
		PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 21/05/2021

Yo José A. Vega Morales identificado con C.C. 72252246 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnica Gran colombiano, denominada "Bienestar y calidad de vida laboral", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respeta su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: [Firma]

NOMBRE: José A. Vega

C.C.: 72252246

12. Dr. Brayan Giovanny Vega



POLI		CONSENTIMIENTO INFORMADO		PROCESO	MISIONAL
CODIGO	TE RE FORMATO	VERSION	01	PAGINA	2 de 2

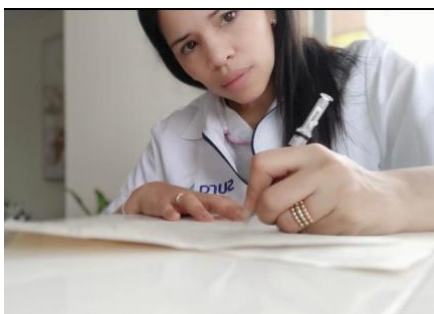
Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 19-05-21
 Yo Brayan Giovanny Vega identificado con C.C. 3626591943 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnica Gran colombiano, denominada "Bienestar y calidad de vida laboral", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o líneas por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: [Firma]
 NOMBRE: Brayan Vega
 C.C.: 3626591943

Dra. Elsy Viviana Pérez



POLI		CONSENTIMIENTO INFORMADO		PROCESO	MISIONAL
CODIGO	TE RE FORMATO	VERSION	01	PAGINA	2 de 2

Participación voluntaria / Retiro del estudio
 Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 19-05-21
 Yo Elsy Viviana Pérez identificada con C.C. 82791330 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnica Gran colombiano, denominada "Bienestar y calidad de vida laboral", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o líneas por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: [Firma]
 NOMBRE: Elsy Viviana Pérez
 C.C.: 82791330

13. Dra. Cindy Cabarcas.



POLI		CONSENTIMIENTO INFORMADO		PROCESO	MISIONAL
CODIGO	TE RE FORMATO	VERSION	01	PAGINA	2 de 2

Participación voluntaria / Retiro del estudio
 Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 20-05-21
 Yo Cindy Cabarcas identificada con C.C. 1129534229 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnica Gran colombiano, denominada "Bienestar y calidad de vida laboral", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o líneas por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

GLORICED OSSA

RESULTADO TURNITIN2.docx

Sources Overview

10%

OVERALL SIMILARITY

1	alejandria.poligran.edu.co	5%
	INTERNET	
2	polux.unipiloto.edu.co:8080	1%
	INTERNET	
3	Sandra Yadira Flores Tesillo, Ana Olivia Ruiz Martínez. "Burnout en profesionales de la salud y personal administrativo en una unidad ...	<1%
	CROSSREF	
4	www.futurelx.com	<1%
	INTERNET	
5	es.scribd.com	<1%
	INTERNET	
6	core.ac.uk	<1%
	INTERNET	
7	uvadoc.uva.es	<1%
	INTERNET	
8	www.science.gov	<1%
	INTERNET	
9	as.com	<1%
	INTERNET	
10	myslide.es	<1%
	INTERNET	
11	www.ceap.espol.edu.ec	<1%
	INTERNET	
12	www.reliefweb.int	<1%
	INTERNET	
13	www.sernac.cl	<1%
	INTERNET	
14	moam.info	<1%
	INTERNET	
15	repositorio.ucsg.edu.ec	<1%
	INTERNET	
16	tesis.ucsm.edu.pe	<1%
	INTERNET	
17	www.dspace.uce.edu.ec	<1%
	INTERNET	

6/25/2021

RESULTADO TURNITIN2.docx - GLORCE OSSA

18	www2.psiquiatria.com	INTERNET	<1%
19	Universidad del Norte, Colombia on 2020-11-23	SUBMITTED WORKS	<1%
20	Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) - Sede Ecuador on 2021-01-25	SUBMITTED WORKS	<1%
21	docplayer.es	INTERNET	<1%
22	repositorio.ucv.edu.pe	INTERNET	<1%