

**MOTIVACIÓN PSICOSOCIAL Y DESGASTE OCUPACIONAL EN
FUNCIONARIOS DE UNA EMPRESA DE SALUD DE LA CIUDAD DE CÚCUTA**

LINA MARIA BAUTISTA

ANA ROSA RAMIREZ JEREZ

9AN

TUTOR ACADEMICO:

CAROLINA ESCAMILLA NARVAEZ

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR

SEDE CÚCUTA

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

2018



Tabla de Contenido

TITULO	3
Introducción	3
Planteamiento del problema:	3
Formulación del problema:	8
Justificación	8
Objetivo general:.....	12
Objetivos específicos:	12
Hipótesis	12
Marco Referencial.....	13
MARCO TEÓRICO	31
MARCO CONCEPTUAL	41
MARCO LEGAL	43
Diseño metodológico	45
Resultados	45
Discusión	52
Conclusiones	56
REFERENCIA.....	57
ANEXOS	62

TITULO

MOTIVACIÓN PSICOSOCIAL Y DESGASTE OCUPACIONAL EN FUNCIONARIOS DE UNA EMPRESA DE SALUD DE LA CIUDAD DE CÚCUTA

Introducción

La presente investigación pretende conocer los resultados del estudio de dos variables motivación psicosocial MPS y desgaste ocupacional EDO, y de qué manera se presenta una relación entre ellas, las cuales permitirán constatar que influencia ya sea positiva o negativa, tienen en el desempeño laboral de un grupo de trabajadores

Planteamiento del problema:

Según Márquez (2016) La psicología ha intentado averiguar que tanto influye la motivación psicosocial en el trabajador y la relación que tiene el desgaste ocupacional en ella, en los últimos tiempos se ha evidenciado que los empleados han tenido bajo nivel de motivación y por ende su rendimiento laboral a decaído con el transcurrir de los años.

La motivación es el motor que mueve a las personas a realizar diferentes actividades en su vida cotidiana; en los cuales se ven incluidos componentes objetivos y subjetivos que juegan un rol esencial en la conducta. Es importante destacar que, todo ser humano es influido internamente, y de este modo se manifiestan sus deseos, necesidades o sus propósitos, pero sin duda sus condiciones internas van afectar en sus respuestas a los estímulos externos.

Por eso en las empresas es importante determinar *¿qué pasa cuando no hay motivación?* Teniendo en cuenta que el personal a medida que pasa el tiempo muestra señales silenciosas sobre el malestar que se genera cuando está perdiendo la motivación y que a medida que está va creciendo, causa problemas a corto y medio plazo porque afecta a todos los integrantes de la empresa y la organización en general.

Cuando los colaboradores están desmotivados las reacciones que se generan dentro de la empresa afectan las actividades rutinarias del personal alterando la producción y el rendimiento, la consecuencia es una pérdida para la empresa; es por ello que hay que poner mucha atención a los síntomas del personal por falta de motivación.

La motivación es un término difícil, el cual no se le ha asignado una definición específica y unívoca. Dada su complejidad, Abraham Maslow concibió las necesidades humanas bajo la forma de una jerarquía, la cual va de abajo hacia arriba, concluyó que una vez insatisfecha una serie de necesidades, éstas dejan de servir como motivadores.

Entre estas necesidades él centra su atención en aquellas, necesidades fisiológicas, que son aquellas básicas para el sustento de la vida humana, tales como alimentos, agua, calor, abrigo y sueño, de la misma manera se encuentran las necesidades de Seguridad, éstas nos libran de riesgos físicos y del temor a perder el trabajo y la propiedad, por otra parte las necesidades Sociales, que son relevantes ya que están relacionadas con la vida social del individuo con otras personas como lo es el amor, afecto y participación, también menciona las necesidad de pertenencia, de ser aceptados por los demás y no menos importante las necesidades de Estima, de acuerdo con Maslow, una vez que las personas satisfacen sus necesidades de pertenencia, tienden a desear la estimación tanto propia como de los demás, necesidades de Autorrealización; Maslow, consideró a ésta como la

necesidad más alta de su jerarquía, necesidad de Logro: como el impulso de sobresalir, de luchar por tener éxito. Necesidad por Poder: es la necesidad de que otros realicen una conducta que, sin su indicación, no habrían observado, necesidad de Afiliación: es el deseo de establecer relaciones interpersonales.

A partir de esto se pretende evidenciar la importancia que tiene la motivación personal de cada trabajador en la organización ya que si una persona no se encuentra bien de estado de ánimo así mismo será su motivación. En el medio organizacional se evidencia una falta de reconocimiento de los factores externos e internos en la motivación laboral ignorando así la gran influencia que tiene estos. Uno de los objetivos que debe perseguir una empresa es mantener el bienestar y la buena comunicación entre los miembros de una organización para obtener los resultados esperados. Para soportar este planteamiento, menciona *(Toro, (1992) citado por Correa & cols, (2017). Define* “la motivación dentro del ámbito laboral definida actualmente como el proceso que activa orienta dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia los objetivos esperados

Según *Frederick Toates, (citado por Márquez 2016)* el término Motivación ha sido utilizado comúnmente para referirse a la fuerza de la tendencia que promueve la conducta, teniendo en cuenta no sólo factores internos, sino también los factores externos apropiados. Se puede definir “la Motivación como el impulso y el esfuerzo para satisfacer un deseo o meta”.

Las personas desmotivadas manifiestan su insatisfacción de diferentes maneras. Como por ejemplo, en lugar de renunciar, las personas podrían quejarse, insubordinarse, robar bienes de la organización o evadir parte de sus responsabilidades laborales.

Muchas personas consideran erróneamente a la motivación como una característica personal, es decir algunos cuentan con ella otros no, sin embargo la motivación es el resultado de la interacción entre el individuo y la situación laboral, personal, social que se relaciona con todos los aspectos de la vida.

Castañeda Blas & cols, (2016). Realizaron una investigación que tuvo como objetivo definir en qué medida el diseño un programa de motivación laboral incrementará la productividad de los trabajadores del área de ventas de la empresa distribuciones Casther & Asociados S.A.C. permitiéndonos conocer motivos por el cual los trabajadores del área de venta pueden aumentar, mantener o disminuir su productividad. Con base a los resultados se estableció que la empresa Casther y Asociados S.A.C. no cuenta con un plan de motivación para el personal del área de ventas, conociendo estos resultados se procedió a establecer un plan motivación para los dicha área, se consideró que la motivación extrínseca influiría más en los trabajadores ya que los trabajadores manifestaron que los incentivos económicos son más necesarios para ello, la implementación de este plan se realizó los primeros quince días del mes de mayo obteniendo resultados positivos ya las ventas obtenidas en este periodo superan en un 20% a las ventas de meses anteriores, por ello podemos afirmar que la relación que existe entre la motivación y la productividad es muy importante y destacar que el plan de motivación presentado es influyente para la productividad y rentabilidad de la empresa.

Según MC DOUGALL (1908) Citado por Márquez Moreno & Cols (2016), define la motivación a través de los procesos vitales a los cuales considero intencionitas por expresar un esfuerzo fundamental por preservar la existencia del individuo y de la especie.

Nuestra investigación centra su interés en evaluar el nivel en el que se encuentran las motivaciones psicosociales de funcionarios de la empresa corporación proyecto ser humano. Dado que uno de los ámbitos en que estudio de la motivación a jugado un papel fundamental ha sido en el mundo laboral.

Por otro lado se pretende evaluar el desgaste ocupacional que Según *Maslach y Jackson (1981, 1982)* (citado por *Prado, J. F. U., & Saisó, A. G. (2016)*), definen el “*desgaste ocupacional como una manifestación comporta mental del estrés laboral, y lo entienden como un síndrome tridimensional caracterizado por cansancio emocional (CE), despersonalización (DP) en el trato con clientes y usuarios, y dificultad para el logro/realización personal (RP)*”.

Existen ambientes organizacionales que mantienen una incesante demanda de compromisos, presión extrema y problemas generadores de estrés llamadas organizaciones tóxicas o precarias Macklem, (2005), (Citado por Prado, & cols, (2016)). Estas son algunas de las problemáticas que se hacen visible en el campo laborar y que por medio de la investigación queremos abordar. De acuerdo con Muñoz (2014) 14,7 millones de jóvenes en México de entre 14 y 19 años que laboran en el país, 26% recibe un salario (67,29 pesos mexicanos; 5,24 dólares norteamericanos; o 3,84 euros por día de trabajo) como remuneración, y 24% no tienen sueldo, reciben propinas, laboran a destajo, eventualmente, o en un negocio familiar. Es decir, casi 50% del total de ellos viven con cinco dólares o tres euros o menos al día. Sin embargo, cuatro de cada 10 labora más de 48 horas a la semana y apenas 13% tiene seguridad social. No hay duda, en México la precarización del empleo es una práctica de violencia legal hacia el trabajador joven en una sociedad que nunca ha sido de bienestar.

En los últimos años se ha generado la necesidad de estudiar el Desgaste Ocupacional como consecuencia de los múltiples factores de estrés laboral, teniendo en cuenta que como resultados se presentan enfermedades generadas la carga laboral. A partir de la revisión de diversas investigaciones se menciona aquí algunas de las repercusiones negativas más relevantes en las organizaciones; siendo estas la motivación y productividad disminuidas, el alto índice de ausentismo y de rotación laboral, daños provocados con dolo y bienes de la organización, incrementos de tiempos muertos y accidentes laborales, deterioro de las relaciones interpersonales y consecuentemente del clima laboral. Todo ello afecta considerablemente el posicionamiento de las organizaciones en el mercado laboral y su relación con el entorno *Manassero & cols (2017)*.

Formulación del problema:

¿Qué relación existe entre la motivación psicosocial y el desgaste ocupacional en funcionarios de una empresa de la ciudad de Cúcuta?

Justificación

En la actualidad, el 38% de los colombianos sufren estrés laboral según el espectador, septiembre del (2012). Estudio hecho por Regus, una firma especializada en temas laborales lo que conlleva o sirve como detonante en la causa numero uno de enfermedades profesionales y por ende les genera un alto costo a las organizaciones. Son pocas las empresas que ven la motivación, como un bienestar de los empleados, y para una productividad de mejor calidad basada en tal situación laboral, pues como implica gastos económicos, lo contemplan como una inversión que no van a recuperar, sin embargo, no

han reflexionado que un personal capacitado, motivado, puede tener una actitud positiva, que permita una interacción adecuada, mejorando su proyección y al mismo tiempo evitando un desgaste ocupacional que incidan en la calidad de vida y desempeño de sus empleados.

La investigación tiene como fin descubrir de qué manera influyen la motivación o desmotivación en el desgaste ocupacional en las enfermeras de la clínica San José de Cúcuta (UCI), los factores que inciden y las condiciones al interior de la empresa que pueden estar afectando el ambiente laboral de sus trabajadores.

Bonilla (2017). “La motivación es un conjunto de esfuerzos mediante los cuales el ser humano desempeña diversas actividades para alcanzar una meta” por lo tanto las empresas deberán tener claridad que sus colaboradores deben presentar motivación ya que es fundamental en todo tipo de puesto para una óptima satisfacción laboral permitiéndole cumplir de forma eficaz y eficiente en el desempeño de sus actividades , de lo contrario al no tener una adecuada motivación en sus empleados puede acarrear consecuencias negativas en la prestación de sus servicios.

Escarón & Balado, (2016). Desgaste ocupacional es un fenómeno físico y psicosocial que surge como respuesta al estrés laboral crónico, cuando el sujeto carece de estrategias funcionales de afrontamiento al estrés percibido. Este provoca alteraciones y disfunciones psicofisiológicas con consecuencias nocivas para la persona, la familia y el desempeño en el trabajo.

En el presente trabajo se abordará el tema de la motivación psicosocial como un componente esencial para cualquier organización, y trataremos de enfocarnos en estudiar y

analizar cuales métodos aprendidos se pueden aplicar para prevenir el desgaste ocupacional o causas que podemos identificar derivadas del estrés laboral desencadenando una desmotivación en la empresa corporación proyecto ser humano para así tratar de prevenir o corregir brindando pautas, enseñanzas o estímulos profesionales o personales de los trabajadores y de esta manera intentar que dichos trabajadores o dentro de la empresa se viva un clima o ambiente laboral optimo que proyecte un buen desempeño de los mismos brindando así resultados de calidad para satisfacción propia y empresarial mejorando también la calidad de vida en familia y en sociedad.

Los factores psicosociales pueden favorecer o perjudicar la actividad laboral y la calidad de vida; en un primer caso, fomentan el desarrollo de la gente, sin embargo, cuando éstos son desfavorables conducen al estrés o burnout y perjudican la salud y el bienestar (Gil-Monte, 2012).

Mejorando calidad de vida en todos los aspectos o en todos los ámbitos, se logra aportar también la funcionalidad profesional del aspecto humano en el cual se resalta como resultado la satisfacción de los trabajadores motivados tanto en la vida laboral como también en su vida personal.

Como propósito entonces se investigaría acerca del pensamiento de cada uno de los trabajadores de cómo se siente en la empresa, que le gustaría, que piensa de ella de sus compañeros, de los administrativos y de todo su entorno laboral para así identificar, anhelos , perspectivas de sus trabajadores de esta manera encontrar si existe alguna desmotivación que puede alcanzar aspectos psicológicos sociales laborales y familiares debido al desgaste que tal vez por falta de interés laboral o emocional genera no una muy buena productividad resultado de la vida de cada trabajador.

Se piensa que mediante el análisis que se realizaría a nivel de grupo se lograrían identificar el foco del problema o las posibles causas que también puede ser generadoras del mismo o que por el contrario aquellas a tener en cuenta desde un nivel individual las cuales puedan contagiar o contaminar una ambiente laboral permitiendo establecer los factores de riesgo que influyen para que una organización no cuente con la eficiencia o eficacia de sus trabajadores, teniendo en cuenta que esto trae como consecuencia un bajo nivel de productividad respecto a los resultados esperados por la organización.

Según Gil-Monte (2014) la psicología no ha sido ajena a los cambios ocurridos de manera global en las últimas décadas ni a los problemas derivados de ellos, teniendo en cuenta el concepto del autor que lo difiere como la demanda social requiere de profesionistas que estudien, conozcan e investiguen los factores psicosociales en el trabajo y recomienden estrategias para prevenirlos.

Lo anterior denota que el profesional de psicología debe crear estrategias para que se dé un acercamiento entre los trabajadores y su entorno de grupo como también la relación que pueda tener con sus directivos siendo esto un estímulo para muchos sobresalir, destacarse o servir con liderazgo sin ninguna pretensión particular sino por el contrario obtener resultados favorables para todos.

Para ningún trabajador es un secreto que al sentirse bien trabajando y lograr los resultados esperados se deriva de un ambiente laboral efectivo trabajando así con mayor satisfacción y decoro evitando así frustraciones y queriendo trabajar mucho mas o algo más de tiempo para porque no, obtener así beneficios económicos y brindar mejor calidad de vida personal y familiar.

Nuestro estudio acerca de la motivación psicosocial comprende el emprendimiento y las ganas que pueden tener los trabajadores de la empresa corporación proyecto ser humano, pretende identificar, prevenir o analizar el desgaste ocupacional en sus empleados logrando aportar en su vida personal o ambiente laboral.

Objetivo general:

Analizar la relación existente entre la motivación psicosocial y el desgaste ocupacional en el personal de enfermería de la clínica San José (UCI) por medio de los instrumentos MPS-EDO.

Objetivos específicos:

Determinar el desgaste ocupacional por medio del instrumento EDO en el personal de enfermería de la clínica San José (UCI) por medio de los instrumentos MPS-EDO.

Describir la motivación psicosocial por medio del instrumento MPS en el personal de enfermería de la clínica San José (UCI) por medio de los instrumentos MPS-EDO.

Correlacionar la motivación psicosocial y el desgaste ocupacional a través de análisis estadísticos

Hipótesis

Hipótesis Nula: No existe relación estadísticamente significativa entre las variables Desgaste Ocupacional y Motivación Psicosocial.

Hipótesis Alterna: Existe relación estadísticamente significativa entre las variables Desgaste Ocupacional y Motivación Psicosocial.

Marco Referencial

Estado Del Arte

En base de la revisión de los artículos consultados para llevar a cabo el presente trabajo, se recopilan algunas investigaciones que proporcionan al lector centrarse en el tema y las intenciones del proyecto.

Ramírez M. (2017). En su investigación *Elaboración de estrategias organizacionales e individuales de afrontamiento y prevención del desgaste ocupacional*. El desgaste ocupacional tiene causas individuales, organizacionales y socio económicas. Tanto los trabajadores como las organizaciones pueden elaborar estrategias para afrontar y prevenir dicho padecimiento. Los trabajadores pueden mejorar sus hábitos de salud, fortalecer su autoimagen, organizar sus tiempos, aprender a delegar y crear tiempos de ocio, de relajación y de recreación. Las organizaciones pueden generar empleos atractivos y autónomos así como enfocarse en la concordancia del perfil del trabajador con el perfil del puesto. El psicólogo laboral habrá de procurar el bienestar de los trabajadores, detectar puntos de vulnerabilidad para su pronto afrontamiento e implementar medidas preventivas. De igual forma, la comunicación, la integración social y el desarrollo organizacional son elementos clave para desahogar posibles indicios de estrés laboral así como hay la procuración de un vínculo positivo entre trabajo, familia y profesión y el incremento del sentimiento de autoestima profesional y personal. Esta investigación se cita partiendo de que este artículo nos muestra una serie de estrategias a seguir con el fin de prevenir y afrontar el desgaste ocupacional de cada trabajador en la empresa.

Prado & Saisó, A. (2016). Ciudad de México- México La Escala de Desgaste Ocupacional (EDO) y sus propiedades psicométricas con trabajadores en precariedad laboral de la Ciudad de México. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. El propósito del presente estudio fue mostrar las propiedades psicométricas de la Escala de Desgaste Ocupacional (burnout) de Uribe-Prado (2010) con dos muestras de trabajadores urbanos de la zona metropolitana de la Ciudad de México que laboraban en empresas con contextos de precariedad laboral. 550 trabajadores participaron en dos estudios: el primero, consistió en la discriminación de los 30 ítems, un análisis factorial exploratorio mediante el método de componentes principales y rotación Varimax y, un primer análisis de confiabilidad; el segundo, consistió en un análisis factorial confirmatorio de 28 ítems mediante moldeamiento estructural con AMOS, un segundo análisis de confiabilidad y, la correlación producto momento de Pearson de los factores de burnout con manifestaciones psicosomáticas como validez de constructo y predictiva. Los resultados mostraron un instrumento de desgaste ocupacional de 24 ítems robusto, con confiabilidad (entre .67 y .85 de Cronbach) y validez de constructo y predictiva apropiadas para trabajadores en contextos de precariedad laboral en México; las propiedades psicométricas del EDO son importantes para la población mexicana en términos de una etno-psicología de lo “etic” y “emic” del trabajador mexicano en ambientes económicos adversos. Tomamos como referencia este artículo dice como se realizó un estudio en la ciudad de México con el fin de mostrar la propiedades psicométricas de la Escala Ocupacional (burnout) de Uribe-Prado (2010) fueron dos muestras de trabajadores urbanos en precariedad laboral. Los resultados obtenidos mostraron la importancia de las propiedades del EDO para población trabajadora en condiciones adversas.

Escarón, M. R., & Balado, L. (2016). Montevideo, Uruguay. *Grado de desgaste profesional en enfermeros de salas de quirófano de un hospital público, /Degree of Burnout in nursing facilities operating room in a public hospital, Montevideo Uruguay/Grau de Burnout em enfermagem de sala de operação instalações de um hospital público, Montevideu, Uruguai*. El síndrome de desgaste profesional es un fenómeno físico y psicosocial que surge como respuesta al estrés laboral crónico, cuando el sujeto carece de estrategias funcionales de afrontamiento al estrés percibido. Este provoca alteraciones y disfunciones psico fisiológicas con consecuencias nocivas para la persona, la familia y el desempeño en el trabajo. Cabe destacar que los profesionales de enfermería constituyen una población de alto riesgo en la ocurrencia de este síndrome especialmente por las actuales condiciones laborales y exigencias del mercado de trabajo. El Objetivo de la presente investigación es conocer el grado de desgaste profesional del equipo de enfermería que trabaja en salas de quirófano de un hospital público de la ciudad de Montevideo, Uruguay. El tipo de estudio es cuantitativo, descriptivo, transversal, no probabilístico, muestreo a conveniencia según criterios de inclusión, con participación voluntaria y consentimiento informado. Se aplicaron cuestionarios: Maslach Burnout Inventory para el agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización en el trabajo y de caracterización socio demográfica- laboral. De los resultados se destaca que la edad media fue de 36 ± 5 años y 73 % fueron mujeres. Según el estado civil el 51% contestó estar soltero/a, con respecto al grado profesional el 80% fueron auxiliares de enfermería. En cuanto a la antigüedad en el servicio el 42% corresponde a 0-4 años y el 64% tiene dos empleos. El 80% tiene régimen de libres de 5 días de trabajo y 2 de descanso y el restante 20% libre rotativo. El 15,8 % de los entrevistados presentó un grado elevado de

agotamiento emocional, el 16,8 % para despersonalización y 9,6 % para la falta de realización en el trabajo. La prevalencia del Síndrome fue de 1,8%. Se puede concluir que el grado de desgaste profesional es relativamente bajo en sus tres categorías para la población estudiada. Este artículo nos enseña estudios de manera cuantitativa con el fin de determinar el grado de desgaste ocupacional producido por el estrés laboral crónico, síndrome que afecta a la mayoría de las personas que laboran en condiciones poco agradables, y que le afectaron a las empresas directamente. Por lo tanto, la exposición a estos factores de riesgos psicosociales logrando afectar a mediano y largo plazo, la salud y calidad de vida de estos profesionales, así como también provocar en consecuencia repercusiones sociales benéficas y económicas a la organización.

Prado, J. F. U. (2016). Ciudad México- México. *Estudio confirmatorio de la escala mexicana de desgaste ocupacional (EMEDO): Un instrumento de burnout para mexicanos. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. En esta investigación se describe el desarrollo de la Escala Mexicana de Desgaste Ocupacional (EMEDO), en su segunda fase de validación psicométrica con 523 sujetos trabajadores de la Ciudad de México de los sectores público y privado. El cuestionario está basado en los constructos de cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal propuestos por Maslach y Jackson (1981, 1982) y, por Schaufelli, Leiter, Maslach y Jackson (1996) para medir "burnout" (ahora llamado desgaste ocupacional), fueron agregados dos factores para medir trastornos psicosomáticos (derivados del DSM-IV) y variables socio demográficas. El desgaste ocupacional fue medido con un instrumento de 50 reactivos, los cuales fueron sometidos a un análisis factorial confirmatoria. El instrumento final constó de 30 reactivos teóricos con una consistencia interna general de 89% (alfa de Cronbach). La congruencia

teórica y conceptual de los constructos fue confirmada por la adecuada interrelación de los mismos con diferentes variables psicosomáticas y socio demográficas mostrando validez para población mexicana. Este artículo se cita partiendo de la idea que el desgaste ocupacional es una situación de agotamiento de la energía o los recursos emocionales propios, una experiencia de estar emocionalmente agotado debido a múltiples acontecimiento que se presentan en el trabajo, se pretende determinar por medio de nuestra investigación, que factores influyen en las personas para que cada día se sientan más insatisfechas y su producción decaiga en una porcentaje bastante significativo.

Zimmerman, H. F. L. (2017). *Escala de abuso y benevolencia en el trabajo. Uaricha*. La teoría de la equidad asume que las personas nos inclinamos por un intercambio equitativo en nuestras interacciones con otras personas y las organizaciones (Adams, 1965). Para evaluar la teoría se creó el ESI (Equity Sensitivity Instrument, Huseman, Hatfield y Miles, 1985 y 1987) que es una escala unidimensional de elección forzada con dos polos, uno que describe el comportamiento de abuso y en el otro el de benevolencia. Sin embargo, Davison y Bing (2008) crean una escala tipo Likert a partir del ESI y encuentran dos constructos independientes a los que denominan abuso y benevolencia. Debido a que no existe en español un instrumento que mida estos dos factores, el objetivo del presente trabajo es construir un cuestionario válido y confiable en español con base en 10 ítems del ESI y 17 ítems nuevos. El cuestionario se aplicó a una muestra de 206 empleados y la escala final consta de quince ítems (seis de abuso y nueve de benevolencia), de los cuales cinco son ítems originales del ESI. Un análisis de componentes principales y rotación varimax confirma la presencia de los dos factores, que la varianza explicada por el primer factor (abuso) es del 21.4% y la del segundo factor

(benevolencia) es del 20.5%.; el alfa de Cronbach para los ítems que miden cada factor es de .67 y .77, respectivamente. La escala propuesta, aunque en proceso de perfeccionamiento, es adecuada para la medición de estos dos rasgos de personalidad. Este artículo fue citado debido al agotamiento físico y mental en el trabajo las personas sufren diferentes cambios en su comportamiento. Este artículo nos mostró la manera de determinar a través del cuestionario los factores de abuso y benevolencia del individuo en el trabajo.

Chávez Vega, C. R. (2016). Trujillo. *Propiedades Psicométricas del EDO Escala de Desgaste Ocupacional en Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. La siguiente investigación tuvo como objetivo determinar las Propiedades Psicométricas del EDO Escala de Desgaste Ocupacional en trabajadores de la Municipalidad de Trujillo, contó con un tipo de investigación tecnológica y para ello se seleccionó una muestra de 411 sujetos. Se procedió a hallar los índices de correlación ítem-test corregido, presentando una adecuada significancia y coeficientes en los factores de agotamiento varones 0.169 a 0.536 y mujeres 0.149 a 0.602, en despersonalización varones 0.252 a 0.577 y mujeres 0.168 a 0.482, en insatisfacción de logro varones 0.412 a 0.779 y mujeres 0.292 a 0.699. Así también, en el análisis factorial confirmatorio presentó un adecuado ajuste de bondad en ambos sexo según los factores gastrointestinales varones 0.912 y mujeres 0.901, en psiconeuróticos varones 0.933 y mujeres 0.952, y en dolor varones 0.947 y mujeres 0.988. La consistencia interna se determinó mediante el alfa de cronbach, en lo que respecta a los varones presentó una elevada confiabilidad 0.904 y en mujeres se obtuvo una elevada confiabilidad de 0.921; asimismo, se elaboraron baremos de puntaje T para la muestra según sexo y factores determinándose según las medida de tendencias central: media, mediana, desviación estándar, mínimo y máximo. Se cita este articulo al igual que nuestra

investigación el instrumento EDO para evaluar el desgaste ocupacional en los funcionarios de la empresa corporación proyecto ser humano, y por ende estas se relacionan. En la actualidad observamos que los trabajadores manifiestan que les resulta agotante desempeñarse adecuadamente en su área de trabajo ya sea por sobre carga laboral, porque no les agrada lo que hacen o quizás no se encuentran motivados por las organizaciones.

Rafael del Castillo, A. (2016). *Síndrome Burnout en los profesionales de enfermería del Servicio de Urgencias del Complejo Hospitalario Universitario de Canarias*. El Síndrome Burnout, también llamado síndrome de quemarse por el trabajo o síndrome de desgaste ocupacional, es uno de los problemas que está afectando cada vez con más frecuencia a la salud de los profesionales de enfermería, así como a las personas beneficiarias de sus servicios. Por tanto, es responsable de grandes costos en el ámbito personal, organizacional y social. El síndrome se caracteriza por sentimientos de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal a consecuencia de un estado de estrés laboral prolongado en el tiempo, habiendo fracasado las estrategias de afrontamiento. El objetivo de esta investigación será determinar la prevalencia de síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Servicio de Urgencias del Complejo Hospitalario Universitario de Canarias (CHUC) y la influencia de datos sociodemográficos. Para la consecución de dichos objetivos, se realizará un estudio observacional, descriptivo y transversal. Como instrumentos de recogida de datos se utilizará el Maslach Burnout Inventory (MBI) con el que mediremos la prevalencia del síndrome y un cuestionario socio demográfico de elaboración propia. Para el análisis de los resultados se utilizará el programa IMB SPSS v.20.

Gallegos Torres, M. I. (2016). El burnout y la salud ocupacional en los profesionales del hospital Yerovi Mackuart del cantón Salcedo, provincia de Cotopaxi (Bachelor's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación. Carrera de Psicología Industrial). El presente trabajo investigativo tiene como finalidad el analizar la incidencia del Burnout en la Salud Ocupacional de los profesionales en las áreas personal administrativo, estadística, trabajo social, médicos especialistas, consulta externa, odontólogos, audiología, psicología, rayos x, laboratorio clínico, farmacia, tutores taps, enfermeras y auxiliares de enfermería; se toma en referencia a la población del Hospital Yerovi Mackuart de Salcedo, provincia de Cotopaxi. Con los resultados del análisis situacional, se determinó por las funciones que desempeñan y el ambiente laboral, los profesionales presentan signos y síntomas relacionados con el Burnout, resaltando es una enfermedad que se presenta de manera silenciosa y de proceso evolutivo; ocasiona problemas físicos y mentales del individuo que lo padece, además de conflictos con las personas que interactúa durante la jornada laboral y hasta genera problemas familiares. La metodología aplicada tiene un enfoque cuantitativo, de modalidad bibliográfica – documental y de campo, sobresale en los niveles el descriptivo, se determinó la metodología de trabajo, para llegar a las siguientes conclusiones: Se estableció una relación directa entre el Burnout y la Salud Ocupacional de los profesionales, con lo cual se detectó que al no intervenir provocan características como cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal. Por medio de esta investigación, se recomienda trabajar en torno a la preparación de los profesionales de la salud sobre el tema Burnout, para lo cual el investigador pone a consideración un Programa de prevención para controlar el síndrome de burnout mediante la intervención cognitivo –

conductual fortaleciendo la salud ocupacional, diseñado para profesionales de la salud, con el afán de colaborar no sólo al Hospital Yerovi Mackuart de Salcedo, sino a la población de profesionales de similares características. Se cita este artículo porque nos enseñan claramente como el síndrome de desgaste ocupacional afecta a todos los miembros del sector de salud, tanto a profesionales como a sus beneficiarios siendo causante de su rendimiento personal, agotamiento emocional y falta de realización personal así mismo nos dio pautas para determinar la prevalencia del síndrome en el personal en donde vamos a investigar.

Toala, T., & Ximena, S. (2016). *Síndrome de Burnout en el personal de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital IESS Ambato en el período de octubre 2015/marzo 2016*. El síndrome de Burnout, es un estado de agotamiento emocional, físico y mental grave en el que la persona se derrumba a causa del cansancio psíquico o estrés que surge de la interacción social y ante una rutina laboral. Fundamentando en estudios previos, los autores Aldali citando a Maslach, refieren que este síndrome se presenta como consecuencia de una tensión emocional crónica y surge como resultado de las relaciones que se mantiene con otras personas, especialmente con aquellas que se encuentran enfrentando problemas, como sería el caso de los pacientes. Actualmente el estrés es un tema común en investigaciones psicológicas, fisiológicas y laborales, debido a los riesgos psicosociales que se enfrenta cotidianamente. Por ello, es importante saber identificar adecuadamente la presencia de estrés laboral y sus desencadenantes que están ligados específicamente al desempeño de una profesión. El estrés es una respuesta adaptativa en la cual el cuerpo de la persona se prepara y ajusta ante una situación amenazante. Se presenta en profesionales como Médicos, Enfermeras, cuidadores, maestros entre otros, se produce

una despersonalización, una reducción de su capacidad personal habitual, en tiempo y frecuencia. Los trabajadores de enfermería están expuestos a las diversas cargas de trabajo en el ambiente hospitalario, especialmente a las cargas psíquicas. Esta exposición desencadena procesos de desgaste que comprometen la salud y calidad de vida, señalando la necesidad de realizar intervenciones en esta realidad. Por lo tanto tiene importancia porque está encaminada a mejorar la calidad de vida y la salud psíquica a través de un programa de intervención aplicada al personal de salud. Luego de exhaustivas revisiones bibliográficas en la biblioteca y repositorios virtuales de la Universidad Regional Autónoma de los Andes “UNIANDES”, como en el hospital IESS Ambato. Las cuales consideramos importantes y llegamos a los siguientes antecedentes de la investigación. Se cita este artículo ya que actualmente el estrés es un tema común en investigaciones psicológicas y laborales, debido a los riesgos psicosociales que se enfrenta cotidianamente. Por ello, es importante saber identificar adecuadamente la presencia de estrés laboral y sus desencadenantes que están ligados específicamente al desempeño de una profesión por lo que son incapaces de desarrollar su rol profesional, disminuye su atención y dedicación hacia su trabajo. Nuestro grupo como estudiantes en formación de psicología se interesó en este tema particularmente, tomando como referencia la mayor información logrando desarrollarla de la manera más clara y completa posible.

Villavicencio-Ayub, E., Jurado Cárdenas, S., & Valencia Cruz, A. Ciudad de México- México. *Engagement y síndrome de desgaste ocupacional: su relación con la socialización organizacional y resiliencia psicológica. Journal of Behavior, Health & Social Issues*. El objetivo de este estudio fue evaluar los niveles de engagement en el trabajo en las organizaciones ubicadas en la Ciudad de México, usando pruebas

estandarizadas, para determinar su relación con la ocurrencia del síndrome de desgaste ocupacional (SDO), la socialización organizacional (SO), y la resiliencia psicológica. A una muestra de 1110 empleados se le aplicaron: el Utrecht Work Engagement Scale, el Inventario de Socialización Organizacional, la Escala de Desgaste Ocupacional, y la Escala de Resiliencia Mexicana. El análisis de trayectorias mediante ecuaciones estructurales tuvo buen ajuste al modelo y arrojó relaciones causales entre las diferentes variables, específicamente, estábamos interesados en ver si la SO y la Resiliencia influyen en la ocurrencia del engagement. El modelo mostró un buen ajuste a los datos y sugirió que la SO y la resiliencia afectan positivamente al engagement en el trabajo. Por el contrario, todas estas mediciones fueron disminuidas en los casos de SDO, confirmando también que el engagement se comporta en forma positiva y opuesta al SDO. Estos hallazgos pueden ser utilizados para diseñar intervenciones efectivas para prevenir el SDO y promover comportamientos positivos como el engagement. Se cita este artículo teniendo en el desgaste ocupacional fue estudiado por muchos autores pero este artículo en particular pretende evaluar este síndrome al igual que nuestro grupo de investigación.

Márquez, P. E. (2016). *Plan de motivación para el Centro privado de diagnóstico por imágenes Dr. Dalvit*. El trabajo se basa en la elaboración de un plan de motivación para el centro de diagnóstico por imágenes Doctor Dalvit, el cual presta servicios de salud, para mejorar el desempeño y la calidad de vida laboral de los trabajadores. La metodología implementada abarca los siguientes pasos: - Diagnóstico organizacional y análisis de los indicadores que reflejan la satisfacción laboral - Análisis de puestos - Confección de las herramientas para el sondeo de satisfacción - Análisis de los resultados A través de la metodología se elaboró el plan de motivación que consta de siete acciones a seguir y tiene

como fin satisfacer los objetivos organizacionales y las expectativas y aspiraciones de los integrantes como medio para mantener un alto grado de compromiso y esfuerzo. Se cita este artículo que nos invitó a estudiar un plan de motivación para mantener un alto grado de compromiso entre el empleador y el empleado; nos dio la oportunidad de descubrir que tan satisfactorio fue desempeño en el trabajo, ya que la motivación se convierte en un elemento muy importante y que favorece los intereses organizacionales e individuales de las personas.

BARROSO, J. J. (2016). *El profesorado de egb ante la reforma educativa: actitudes y opiniones ante la reforma, satisfacción y motivación laboral y/o profesional. Campo abierto. Revista de educación.* Esta investigación tiene como objetivos analizar opiniones y actitudes del profesorado de E.G.B. ante cambios concretos que conlleva la LOGSE, por una parte, y por otra una aproximación al conocimiento del auto concepto del profesorado y de su motivación y satisfacción laboral y/o profesional. Entre las principales conclusiones que se pueden extraer del análisis de los resultados destacan las siguientes: El profesorado se manifiesta indeciso y receloso ante la LOGSE. Vivencia un clima laboral y profesional poco favorable para abordar cambios y reformas. Se estima que los Centros no cuentan con suficientes recursos tanto materiales como humanos, considerando que su valoración social ha bajado sensiblemente en los últimos años.

Se cita este artículo Partiendo de la idea que la motivación psicosocial abarca todos los campos, fue importante tenerlo en cuenta porque nos da la oportunidad de informarnos por medio de la lectura, la opinión que tuvieron los docentes en cuanto a motivación psicosocial y la satisfacción laboral, que fue apropiada con nuestra investigación, por medio

de esta quedo en evidencia que el factor motivacional es un papel esencial en cualquier individuo sin discriminar ninguna profesión.

Castañeda Blas, E. G., & Julca Vidal, L. B. (2016). *Aplicación de un programa de motivación laboral para mejorar la productividad de los trabajadores del área de ventas en la DISTRIBUIDORA CASTHER Y ASOCIADOS SAC para el año 2016*. La presente investigación tuvo como objetivo definir en qué medida el diseño un programa de motivación laboral incrementará la productividad de los trabajadores del área de ventas de la empresa distribuciones Casther & Asociados S.A.C. Para esta tesis se contó con un número limitado de trabajo ya que la población está conformada por los 12 trabajadores del área de ventas, siendo nuestra muestra 12 trabajadores y constituyendo una investigación tipo aplicativo Pre- Experimental ya que se realizó para identificar la influencia de la variable independiente sobre la variable dependiente permitiéndonos conocer motivos por el cual los trabajadores del área de venta pueden aumentar, mantener o disminuir su productividad de los trabajadores del área de ventas, en base a las teorías y estudios de investigación previos que se han realizado. Con base a los resultados se estableció que la empresa Casther y Asociados S.A.C. no cuenta con un plan de motivación para el personal del área de ventas, conociendo estos resultados se procedió a establecer un plan motivación para los dicha área, se consideró que la motivación extrínseca influiría más en los trabajadores ya que los trabajadores manifestaron que los incentivos económicos son más necesarios para ello, la implementación de este plan se realizó los primeros quince días del mes de mayo obteniendo resultados positivos ya las ventas obtenidas en este periodo superan en un 20% a las ventas de meses anteriores, por ello podemos afirmar que la relación que existe entre la motivación y la productividad es muy importante y destacar que

el plan de motivación presentado es influyente para la productividad y rentabilidad de la empresa. Se cita este artículo nos ofrece de una forma muy explícita, como se ve reflejado el incremento de la productividad en una organización debido a un diseño motivacional, al igual que nuestra investigación pretende abordar este tema en particular, quedando demostrado que la desmotivación por parte de los empleados refleja un clima laboral Negativo, una baja producción de la fuerza de ventas y una disminución en la rentabilidad.

Correa, D. A. G., Bolívar, C. L., & Pérez, L. O. (2017). FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS QUE INCIDEN EN LA MOTIVACIÓN LABORAL. Revista Electrónica Psyconex. En el presente artículo se abordará el tema de la motivación laboral como un componente esencial para cualquier organización, resaltando así que es un factor muy importante. A partir de este tema derivó una problemática que se analizará a lo largo del artículo, la problemática a abordar a continuación será la influencia que tiene los factores internos y externos en la motivación, y como está a su vez se relaciona con cumplimiento de los objetivos por parte de los trabajadores hacia la organización, de igual forma mostrar algunas pruebas que sirven de instrumento para medir como se encuentran los factores externos e internos de cada empleado en relación a su motivación laboral. Se cita este artículo por la importancia que tiene la motivación ya que es un componente fundamental en el ámbito laboral porque las personas se ven conducidas por ella. Por medio de esta investigación se buscó evidenciar como influyo en cada trabajador y en la organización el estado de ánimo, es importante tener en cuenta que la motivación depende de factores internos y externo para mantener un grado alto de compromiso, nuestro grupo a través de esta investigación procuro evaluar características similares a estas.

Silva, S. D. c. a., romero, y. m. q., & Aparicio, m. e. b. (2016) municipio Miranda-Venezuela. *Estilo gerencial y motivación laboral en las escuelas básicas del municipio miranda*. El objetivo del estudio consiste en determinar la relación entre el estilo gerencial y la motivación laboral en las escuelas básicas nacionales de la Parroquia Altagracia del Municipio Miranda. Responde a una investigación descriptiva correlacional, enmarcada en el enfoque positivista. Se utiliza el análisis estadístico cuantitativo para procesar los datos arrojados por los sujetos encuestados para medir la relación de las variables. El diseño es de campo, no experimental y transaccional. Se realizó un censo poblacional conformado por 99 sujetos de los cuales 09 son directivos y 90 docentes. Se diseñaron dos instrumentos conformados por 36 ítems, con alternativas de respuestas tipo Likert: Siempre, Casi Siempre, Algunas Veces y Nunca. El tratamiento estadístico empleado para analizar los resultados fue de tipo descriptivo; con distribución de frecuencia por ítems. Conclusión se detectó una correlación muy baja, positiva y estadísticamente significativa entre las variables. Se cita este artículo ya que el objetivo de estudio de nuestra investigación se focaliza en la motivación psicosocial en los funcionarios de la corporación proyecto ser humano, en esta y todas las demás empresas hay un sistema jerárquico, en donde la figura de autoridad es el gerente, es preciso determinar los factores que influyen con respecto al estilo gerencial y la motivación ya que de este se desprende el quehacer del empleado.

Bonilla, M. A. G. (2017). Motivación laboral. *Logos Boletín Científico de la Escuela Preparatoria*. La motivación laboral, es un factor determinante dentro de la sociedad, es donde el hombre puede interactuar y obtener satisfacción propia, es donde el mismo descubre retos y pone en juego sus capacidades para mostrar su intelecto y así también donde las organizaciones laborales pueden crecer y dar a conocer grandes equipos

laborales, capaces de competir en diversos ámbitos y ocupar lugares de primer orden, es por eso que es importante que la empresa, reconozca al empleado como parte importante de la misma y que el empleado sea un firme representante de la misma, con confianza y libertad para una participación eficiente y activa. Este artículo se cita partiendo que la mayoría de personas trabajan por necesidad y muchas veces lo hacen solo por una recompensa económica, sin tener en cuenta si el trabajo le proporciona la satisfacción que esta debería conllevar, existen múltiples factores que intervienen para que una persona se sienta a gusto o por el contrario indispuesta física y emocionalmente para realizar el ejercicio laboral, por esto es necesario que la motivación sea puesta sobre la mesa para que los empleados conozcan que tantas capacidades tienen y que tan afortunados serían si logran alcanzar una meta y obtener una excelente recompensa por parte de la organización.

Jumbo, A., & del Rocío, A. (2016). *Influencia de las motivaciones psicosociales en la calidad de vida laboral en el personal de la Unidad Educativa Fisco misional Santiago Fernández García de la ciudad de Caria manga en el periodo enero 2016-julio 2016*. Con la aplicación de una encuesta basada en la teoría de Frederick Herzberg, se pretende analizar y evaluar la influencia de las motivaciones psicosociales de los colaboradores en la UEFSFG de Cariamanga. Dado que los problemas que existen no se conocen, y según los resultados, se presentarán a las autoridades de la institución una propuesta para mejorar o fortalecer las motivaciones psicosociales y crear un excelente ambiente de trabajo. Se cita este artículo porque se ha evidenciado que durante los últimos tiempos el mundo laboral ha evolucionado por altas demandas de productos; debido a eso es oportuno que el trabajador se sienta cómodo, satisfecho y motivado en su ambiente laboral y personal, teniendo claridad que el empleado juega un rol fundamental en la organización, conociendo que son

ellos son los encargados de llevar el éxito a su empresa. La motivación hace posible que estas personas deseen alcanzar sus metas y lograr un equilibrio entre lo que hacen y deseen conseguir. Sin embargo se descubrió que en algunas empresas hay una bajo nivel de motivación y este problema no solo afecta al empleado si no que afecta directamente la producción y el rendimiento laboral.

Murillo Guagalango, M. S. (2015). Quito- Ecuador. *El clima organizacional y su influencia en la motivación psicosocial de los funcionarios del área de vinculación de la Empresa Pública de Hidrocarburos del Ecuador EP-Petroecuador*. Trabajo de investigación de Psicología Industrial, específicamente sobre Clima Organizacional y Motivación Psicosocial. El objetivo es determinar la influencia del clima organizacional en la motivación psicosocial. Se fundamenta en el modelo teórico de Fernández Seara, el cual se basa en componentes de la conducta motivante que influye en la conducta humana. La hipótesis plantea que el clima organizacional influye en la motivación psicosocial de los funcionarios del área de Vinculación de la Empresa Pública de Hidrocarburos EP- Petroecuador. Investigación correlacional y no experimental. La conclusión general evidencia que existe una influencia considerable del clima organizacional sobre la motivación psicosocial, se recomienda que el área de vinculación de la empresa establezca estrategias que permitan mejorar la atmosfera psicológica en la que se desarrollan los funcionarios. Se cita este artículo donde se tiene en cuenta que la motivación psicosocial es la fuerza que mueve al hombre a alcanzar sus objetivos. En este artículo nos mencionó que existen diversos tipos de motivación, y que existen factores tanto internos como externos, de necesidades que nos impulsan a cubrir estas falencias por medio de otras que nos brinden mejor estabilidad. Si bien nuestra investigación intenta abordar el tema motivacional en el

ambiente laboral no podemos dejar de un lado el clima organizacional ya que es donde se desenvuelve el trabajador y que también este factor ayuda a mejorar o disminuir el rendimiento laboral.

Gómez, O. S., & Rodríguez, J. A. (2015). *La EAN y el impulso a la iniciativa empresarial*. Hoy en día no se discute la importancia adquirida por la iniciativa empresarial como alternativa de solución a las crisis actuales de los diferentes países en vía de desarrollo. Es, también, aceptado que la iniciativa empresarial es un recurso empresarial susceptible de desarrollar en la medida que considere como una cualidad personal que le permita a un individuo iniciar un negocio o expandir uno ya existente. Se cita este artículo ya que la iniciativa empresarial se refiere específicamente a la motivación psicosocial que tiene una persona para llegar a lograr lo que se propone, la iniciativa involucra actitudes, motivación, autoconcepto, entre otras.

Arcos Maroto, M. A. (2014). Quito- Ecuador. *La motivación y su influencia en la prevención de accidentes laborales en la empresa Agrosanalfonso SA* Trabajo de investigación sobre Psicología Industrial, específicamente, Motivación y Prevención de Accidentes Laborales. El objetivo fundamental es determinar la relación o influencia de la motivación en la prevención de accidentes laborales. El clima laboral como la motivación, y las condiciones de trabajo inadecuadas, han obligado a probar que la motivación influye directamente en la prevención de accidentes laborales. El fundamento teórico se basa en la teoría de Herzberg que se enfoca dos factores higiénicos y motivantes, el factor higiénico corresponde a las condiciones extrínsecas que rodean al individuo, y el factor motivante corresponde a las condiciones intrínsecas del individuo. Investigación correlacional no experimental, con método inductivo, estadístico y correlacional; muestra de cincuenta

trabajadores. La conclusión general refiere que la motivación si influye de manera directa en la prevención de accidentes laborales; se recomienda realizar mediciones en prevención de riesgos y motivación de forma periódica para tomar medidas preventivas y correctivas. Se cita este artículo que menciona que la motivación es la manera de impulsar para alcanzar los objetivos, a través de un planeamiento, preparación, y organización que es el inicio real de la acción, con el propósito de cumplir con los objetivos del programa. Al igual que esta investigación, la nuestra pretende evaluar la motivación psicosocial y el desgaste ocupacional para prevenir que las personas bajen su rendimiento laboral, sin embargo, cabe señalar que cuando una necesidad no es satisfecha dentro de un tiempo razonable, puede llevar a ciertas reacciones negativas. La motivación es una buena forma de alcanzar mayor productividad, y que la empresa sea más eficiente y pueda ganar más dinero.

MARCO TEÓRICO

Bonilla (2017) la motivación psicosocial, es un factor determinante dentro de la sociedad, es donde el hombre puede interactuar y obtener satisfacción propia, es donde el mismo descubre retos y pone en juego sus capacidades para mostrar su intelecto y así también donde las organizaciones laborales pueden crecer y dar a conocer grandes equipos laborales, capaces de competir en diversos ámbitos y ocupar lugares de primer orden, es por eso que es importante que la empresa, reconozca al empleado como parte importante de la misma y que el empleado sea un firme representante de ella, con confianza y libertad para una participación eficiente y activa.

Por otra parte tenemos a Frederick Herzberg, (1968). Citado por Fxtrader, (2012). Propone una teoría de la motivación en el trabajo, enfatizando que el hombre sabio se caracteriza por dos tipos de necesidades que afectan de manera diversa el comportamiento humano.

Factores higiénicos o factores extrínsecos están relacionados con la insatisfacción, pues se localizan en el ambiente que rodean a las personas y abarcan las condiciones en que desempeñan su trabajo. Como esas condiciones son administradas y decididas por la empresa, los factores higiénicos están fuera del control de las personas. Los principales factores higiénicos son: el salario, los beneficios sociales, el tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas y directrices de la empresa, el clima de relaciones entre la empresa y las personas que en ella trabajan, los reglamentos internos, el estatus y el prestigio, y la seguridad personal, etc.

Los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo. Tradicionalmente, las tareas y los cargos han sido diseñados y definidos con la única preocupación de atender a los principios de eficiencia y de economía, suprimiendo los aspectos de reto y oportunidad para la creatividad individual.

Motivación: se define a la motivación como el resultado de la interacción entre el individuo y la situación y las situaciones que le rodean. Dependiendo de las situaciones que viva el individuo en ese momento y de cómo la viva, habrá una interacción entre él y la situación que motivará o no al individuo Chiavenato 2000. Citado por A. Ramírez 2012).

Uno de las dimensiones que se deben tener en cuenta respecto a este tema es el concepto de Autodesarrollo, según Goleman afirma que las personas con habilidades bien desarrolladas tienen más probabilidades de sentirse satisfechas y ser eficaces en su vida que aquellas que no tienen un orden.

Las organizaciones y/o las empresas exitosas han comprendido el valor del ser humano y su gran importancia en el desempeño y la productividad para alcanzar el éxito y posicionar la empresa o la marca en el mercado. Por lo tanto la gerencia cada día se ocupa en brindar oportunidades a su equipo de trabajo para que desarrollen el crecimiento personal, laboral y profesional dentro de la organización y fuera de ella.

Ahora bien, es muy transcendental fomentar el autodesarrollo y para ello debemos profundizar en cómo alcanzar el liderazgo.

Es de vital importancia poder asimilar el hecho que en todo proceso de desarrollo l, cuando se pretende trascender a una organización de alto rendimiento, siempre se deben tener actitudes de un líder, y esto lo podemos entender como un estilo de gerenciamiento propio en el cual deben estar presentes.

Partiendo de esto se desprenden unos indicadores en este caso se centra la atención en la Motivación al Logro, ya que según, veroff (1969), desde la perspectiva evolutiva, considera que la motivación de logro aparece aproximadamente en los niños/as a partir del año y medio y dos de vida, momento en que son capaces de expresar “yo hice esto” y por ende, descubren que son capaces de hacer algo.

Heckausen (1967), arribó a la conclusión, tras haber realizado observaciones conductuales, que este hecho acontecía entre los 3 y tres años y medio. Por lo tanto si la

motivación de logro se desarrolla a edades tempranas, la influencia de la familia y el modelo educativo que recibimos influye y mucho.

Winterbottom (1958), realizó un estudio en el cual puso de relieve que: los hijos de las madres que empleaban refuerzos de tipo emocional con mayor frecuencia y afecto, eran los que habían obtenido una mayor puntuación en motivación de logro. Asimismo, sus padres expresaban tener unas altas expectativas sobre los futuros logros-éxitos de sus hijos. "...su actitud era de seguridad, induciendo ánimo, alegrándose de sus éxitos y dejándoles libertad para actuar, reforzándoles su trabajo con palabras de cariño y ofreciéndoles ayuda ante los fracasos." (3). Sin embargo es más fácil explicarlo desde La capacidad de automotivación es una de las más importantes que deben desarrollar los emprendedores, pero como seres humanos podemos sentir frustración y ganas de mandarlo todo al carajo. Por suerte existen diversos lugares para encontrar la motivación que nos permita levantar el ánimo y estar una vez más preparados para perseguir nuestros sueños y superar cualquier obstáculo que se interponga.

La Motivación. "como Realización Personal" este se refiere a un sentimiento complejo de inadecuación persona y profesional al puesto de trabajo ya que surge de una constante comprobación entre demandas excesivas que se le hacen y su capacidad para aprenderlo" (Quevedo a. y Paz M 1997), (Citado por M, Rodríguez Paipilla. (2012).

Otra dimensión no menos importante que la anterior es el Reconocimiento, donde se puede afirmar que el modo original de reconocimiento consiste en lo que el significado alemán de la palabra ubica en el centro: como tal debe ser comprendido ante todo la afirmación de las cualidades positivas de sujetos o grupos, sin que haya que excluir por ello que se pueda establecer una vinculación sistemática con los otros significados. Segundo,

parece existir hoy también acuerdo en subrayar el carácter de acción del reconocimiento: un acto de reconocimiento no puede agotarse en meras palabras o declaraciones simbólicas porque es ante todo mediante el correspondiente modo de comportamiento como es generada la credibilidad que para el sujeto reconocido es de importancia normativa. En tanto que nos limitemos a las relaciones intersubjetivas debe hablarse en virtud de ello del reconocimiento como un comportamiento, como una actitud eficaz en el plano de la acción (cf. Ikäheimo 2002; Laitinen 2002). De ahí que se deberá tener en presente la aprobación y el prestigio.

Continuando con las dimisiones le damos el valor que se merece el Poder, teniendo en cuenta que el poder lo evidenciamos en todos los aspectos de la vida, el cual este se encarga de la toma de decisiones y la facultad y capacidad de realizar determinadas acción dentro o fuera de una organización y a que por medio de ella se da la oportunidad de delegar la responsabilidad a una persona de dirigir, una persona, grupo o empresa.

El interés por analizar la influencia que tienen los factores de riesgo psicosocial en la satisfacción del personal, se fundamenta en la manifestación de ciertos aspectos dentro del ambiente laboral de la gerencia G4S Facility Management, donde es evidente que existe una ineficiente comunicación y una ineficaz relación laboral lo cual repercute en una falta de desarrollo profesional del personal, razón por la cual este estudio se encuentra fundamenta en obtener conocimiento e información de lo expuesto. En el presente trabajo de investigación, se ha utilizado instrumentos que permitieron obtener resultados cuantitativos los factores de riesgo psicosocial, a los cuales están expuestos los trabajadores y verificar como estos repercuten en la satisfacción laboral de los mismos.

En el estudio se indaga los factores de riesgo psicosocial son agentes a los cuales están expuestos los trabajadores y esto se da en consecuencia de su actividad y el medio laboral donde se desenvuelve. Así mismo la satisfacción laboral indica la actitud que muestra el trabajador en el lugar de trabajo. En el caso de la presente investigación, se estructura el análisis de la influencia que posee la presencia de dichos factores de riesgo psicosocial en las actitudes de los trabajadores que es la satisfacción que esté posee en relación a su trabajo. El fin de la investigación es obtener datos que permitan a la empresa tomar los correctivos necesarios para contra restar los agentes que influyen negativamente en la satisfacción laboral en relación a la presencia de riesgos psicosociales.

Este estudio se encuentra dividido en tres partes: la primera es fundamentar un marco teórico que establece teóricamente los factores de Riesgo Psicosocial y la Satisfacción Laboral, así como contextualiza aspectos generales de G4S Facility Management. Posteriormente en la segunda parte, detallo el marco metodológico que permitió establecer un proceso de investigación, donde puntualizo el tipo de investigación implementado y la población a la cual se dirigió este estudio. Con lo anterior es posible pasar a la tercera parte de la investigación, donde se presenta gráficamente los factores psicosociales que influyen en la satisfacción del personal para ser interpretados.

En el presente trabajo de investigación, se ha utilizado instrumentos que permitieron obtener resultados cuantitativos los factores de riesgo psicosocial, a los cuales están expuestos los trabajadores y verificar como estos repercuten en la satisfacción laboral de los mismos. En el estudio se indaga los factores de riesgo psicosocial son agentes a los cuales están expuestos los trabajadores y esto se da en consecuencia de su actividad y el

medio laboral donde se desenvuelve. Así mismo la satisfacción laboral indica la actitud que muestra el trabajador en el lugar de trabajo.

En el caso de la presente investigación, se estructura el análisis de la influencia que posee la presencia de dichos factores de riesgo psicosocial en las actitudes de los trabajadores que es la satisfacción que esté tiene en relación a su trabajo. El fin de la investigación es obtener datos que permitan a la empresa tomar los correctivos necesarios para contra restar los agentes que influyen negativamente en la satisfacción laboral en relación a la presencia de riesgos psicosociales.

Estas transformaciones en el trabajo, que van más allá del paso de la actividad fabril a la actividad de servicios, indican las profundas transformaciones inherentes a la lógica de la globalización económica; entre ellas, la precarización del trabajo, elemento que constituye las condiciones de trabajo en el capitalismo contemporáneo, fenómeno ampliamente discutido por varios investigadores (; Ramirez & Guevara, 2006 y Sotelo, 1998 citado por Gennari & Albuquerque, 2012, 2013).

Así, la relación salud-trabajo se reconstruye en las transformaciones socio-económicas, donde las prácticas parecen favorecer la emergencia de los riesgos psicosociales (Noriega, Franco, Martínez, Cruz & Montoya, 2009).

El Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo - INSHT señala y profundiza como los riesgos psicosociales no solo afectan la salud de los trabajadores sino la funcionalidad, productividad, eficacia y eficiencia de las empresas. Es en este contexto que se ha demandado la actividad de diversos profesionales, entre ellos psicólogos, para interferir en la relación salud-trabajo. Afirman que “la aplicación de la psicología al campo de la salud laboral tiene sus orígenes varias décadas atrás y ha hecho aportes que explican, generalmente, de manera más amplia la realidad laboral y de salud de los trabajadores”. (Citado por David Haro, 2015, Moreno & Báez, 2010 Noriega p. 58).

Psicólogo enfocada a la salud de los trabajadores, al establecer las disposiciones y definir las responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y

monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Este panorama de la relación salud-trabajo psicología, fue el eje motivador en la aproximación al trabajo de los psicólogos, para con ellos, desde su experiencia, trazar los desafíos que convocan los avances y límites de esta actividad –llevando en consideración las normas y valores que permean y constituyen sus prácticas–, que, evidentemente, pretende auxiliar en la ampliación/producción de salud de los trabajadores, pero que su acción se ve limitada a pesar de encontrar sustento en la actual legislación colombiana. Los encuentros con los psicólogos llevaron a la construcción colectiva de narrativas que hablan de la realidad social, política y económica de un país que hace parte de una realidad global. Los análisis contruidos, como producción de subjetividad(es), además de tener la pretensión de visibilizar los desafíos de los psicólogos para la ampliación-producción de salud de los trabajadores, 41 ARTÍCULO constituyen una apuesta ético-política, una bandera por la salud del trabajador, quien sin importar su nacionalidad ni profesión –sea camionero, enfermero, médico, empleada doméstica, cajero, profesor, ingeniero, obrero, psicólogo, etc.–, se ve afectado con las lógicas de la economía capitalista, pero que ni por eso, consigue ser despojado de su poder de acción.

Escarón, M. R., & Balado, L. (2016). El desgaste ocupacional es un fenómeno físico y psicosocial que surge como respuesta al estrés laboral crónico, cuando el sujeto carece de estrategias funcionales de afrontamiento al estrés percibido. Este provoca alteraciones y disfunciones psicofisiológicas con consecuencias nocivas para la persona, la familia y el desempeño en el trabajo.

Burnout se caracteriza por tres dimensiones determinadas: agotamiento emocional (referido a sensaciones de esfuerzo físico y emocional exagerados), despersonalización (incremento de comportamientos y actitudes negativas como insensibilidad, cinismo, e incluso agresividad hacia los otros, etc.) y realización personal (valoración negativa de la labor que se realiza). Este término a lo largo de los años ha sido re conceptualizado de

diferentes maneras por muchos autores denominando al síndrome de desgaste profesional o síndrome de desgaste ocupacional (SDO) o síndrome del trabajador desgastado o síndrome del trabajador consumido o incluso síndrome de quemarse o síndrome de la cabeza quemada. En esta investigación utilizaremos síndrome de desgaste profesional (SDP) por considerarlo el más adecuado para nuestro contexto. Freudenberger (1974), (citado por Escarón, M. R., & Balado, L. (2016)). Lo define como un estado de fatiga o de frustración que se produce por la dedicación a una causa, o a una forma de vida o de relación que no produce el esperado refuerzo. En sus inicios esta definición se había limitado a un grupo de profesionales, en ese caso asistenciales y no se generalizaba a todo aquel que desempeñara un trabajo. Actualmente y entendido como un síndrome por la multiplicidad de causas, el Burnout se desarrolla en contextos laborales que por sus características generan agotamiento y más evidentemente de forma física, aunque sus síntomas también se expresen de manera emocional y cognitiva.

Según Escarón, M. R., & Balado, L. (2016). El desgaste ocupacional se basa en 3 dimensiones las cuales se definen de la siguiente manera:

Agotamiento o Cansancio emocional: Se caracteriza por falta de energía (física y emocional) para enfrentar el trabajo diario, acompañada de una sensación de “estar vacíos” y el sentimiento de que los recursos emocionales están agotados, consumidos, con sentimientos de apatía y desinterés en relación con el trabajo. Esta fatiga puede coexistir con vivencias de frustración y tensión, cuando los trabajadores se percatan de que no pueden continuar brindando lo mejor de sí mismos o ser responsables por el bienestar de quienes reciben sus servicios, tanto como en el pasado. Se experimenta pérdida de atractivo, disgusto y tedio frente a la tarea que debe realizarse en el trabajo, de tal manera

que se pierde el interés o la satisfacción por el mismo. Se pierde el gusto por lo que se hace. Se reduce el entusiasmo por el trabajo, hay un distanciamiento emocional y cognitivo de la tarea y del trabajo. Es posible observar en los trabajadores con agotamiento emocional sentimientos de frustración por haber intentado modificar activamente situaciones, relaciones y forma de proceder sin lograr resultados positivos. Por este motivo, en esta dimensión también es característico un cierto sentimiento de indefensión.

Falta de realización personal en el trabajo o Insatisfacción de logro: se define como tendencia de esos profesionales a evaluarse negativamente, con especial incidencia en la habilidad para la realización del trabajo y a la relación con las personas a las que atienden. Es la tendencia que tienen los trabajadores afectados a evaluarse a sí mismo y al trabajo negativamente. Consiste en el sentimiento y la creencia, cada vez más generalizada, de que el trabajo no merece la pena, de que institucionalmente es imposible cambiar las cosas, de que la posibilidad de mejora personal ya no existe y que, además, en la institución no vale la pena intentar nada, y finalmente, aparece la frustración y los pensamientos de posibles cambios de trabajo o al menos de institución donde ejercer. Los trabajadores afectados experimentan un declinar de los sentimientos de competencia profesional y de actuación inadecuada en el trabajo, sobre todo por dificultades en la interacción con las personas. Frecuentemente perciben falta de progreso, estancamiento, pérdida de terreno en su labor. Cuando el trabajador se muestra incapaz de mantener una debida productividad, se tiende al aislamiento socio-laboral, evitando las relaciones interpersonales y profesionales y llega a manifestar una baja autoestima, infelicidad, descontento, en relación sobre todo con el alcance de su desempeño laboral, y también consigo mismo en sentido general. La pérdida de ilusión con respecto al propio trabajo y la idealización con que había comenzado su

labor distingue esta dimensión. Se manifiesta una disminución del sentimiento de eficacia y efectividad, de la implicación, el compromiso, la dedicación, la capacidad de innovar, cambiar y mejorar. Así como sentimientos disminuidos de productividad, competencia y de culminación exitosa de la propia labor. Los trabajadores reconocen la discrepancia entre sus actitudes corrientes y sus expectativas optimistas originales sobre sus contribuciones potenciales a la institución y a la sociedad. Como resultado final, los individuos experimentan un sentimiento de inadecuación, en términos de su habilidad para relacionarse con las personas y para ejecutar su trabajo.

MARCO CONCEPTUAL

MOTIVACION: se define a la motivación como el resultado de la interacción entre el individuo y la situación y las situaciones que le rodean. Dependiendo de las situaciones que viva el individuo en ese momento y de cómo la viva, habrá una interacción entre él y la situación que motivará o no al individuo. Chiavenato (2000) citado por A. Ramírez (2012).

PSICOSOCIAL: también conocida como psicología del desarrollo o psicología del ciclo vital, que tiene como objeto de estudio la evolución del ser humano en las diferentes etapas de la vida.

No solo trata de ver como un individuo madura física y emocionalmente junto con la reacciones de que este hecho provoca en sus actitudes y sus acciones, también como el individuo se adapta a el proceso de cambio constante que es la vida, es decir a los cambios que se producen en el mundo y que resultan incontrolables.

Este autor también contempla que el individuo, a medida que van pasando por diferentes etapas, el que va desarrollando su conciencia por medio de la interacción social.

La base de la teoría de desarrollo psicosocial de Erickson se encuentra en el psicoanálisis. El enfatizo los aspectos sociales de cada uno de ellas en cuatro aspectos principales.

1. incremento el entendimiento del yo como una fuerza intensa vital y positiva.
2. explicito profundamente las etapas del desarrollo psicosexual de Freud, integrando la dimensión social y el desarrollo psicosocial.
3. entendió el concepto del desarrollo de la personalidad para el ciclo completo de la vida.
4. exploro el impacto de la cultura, de la sociedad y de la historia en el desarrollo de la personalidad. Erik homburger Erickson (1902-1944) citado por ángeles (2017).

Factores Psicosociales y Desgaste Ocupacional

Los factores psicosociales son condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la realización del trabajo, el tipo de puesto, la relación de la tarea del individuo con el entorno, que afecta la salud de los trabajadores, y el desarrollo de su trabajo. Los factores psicosociales pueden favorecer o perjudicar las actividades laborales y

la calidad de vida; en primer caso fomentan el desarrollo de la gente, sin embargo cuando estos son desfavorables conducen al estrés o el burnout, y perjudican la salud y el bienestar.

De acuerdo a lo que Maslow y Jackson nos hablan del desgaste ocupacional es un conjunto de síntomas divididos en tres dimensiones:

Agotamiento o desgaste emocional, definido como el cansancio y la fatiga que puede manifestarse mental y físicamente, con una sensación emotiva de no poder dar más de sí mismo a los demás.

Cinismo o despersonalización, como el conjunto de sentimientos, actitudes y respuestas negativas desarrolladas por una persona para permanecer distante y frío hacia otras personas, principalmente hacia los receptores del propio trabajo.

La baja realización personal o insatisfacción de logro, que se caracteriza por una dolorosa desilusión del sentido de la propia vida y hacia los logros personales; decepción con el trabajo, sentimientos de fracaso y baja autoestima. Maslach y Jackson (1986)-Gil-Monte (2012) citado por Uribe Prado, López Flórez, Pérez Galicia, García Saiso (2014).

MARCO LEGAL

El artículo 116 de la Ley General de Seguridad Social (B.O.E. de 29 de junio de 1994), entiende como enfermedad profesional 'la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifican en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley, y que ésta proceda por la

acción de elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional'.

En el artículo 115.1. De la misma Ley ' Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena' y el artículo 115.2.e, dice que tendrán la consideración de accidente de trabajo.

'Las enfermedades que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo'. Hasta ahora, el síndrome de burnout no está incluido en el cuadro de enfermedades profesionales, pero va siendo reconocido como accidente de trabajo.

Varias sentencias han declarado el síndrome de Burnout como accidente laboral. La más importante fue la del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco del 2 de noviembre de 1999, ya que abrió la puerta para considerar como accidente de trabajo una lesión anímica producida como efecto de la realización de un determinado trabajo. Luego llegaron la del Juzgado de lo Social nº 3 de Vitoria del 27 de marzo de 2002 y la del Juzgado de lo Social nº 16 de Barcelona del 27 de diciembre de 2002.

También la Sala de los Social del Tribunal Supremo confirmó que el burnout es accidente laboral (26-10-2000). Además el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña ha reconocido que el burnout es un accidente laboral, en una sentencia en la que confirma la incapacidad permanente absoluta concedida a una maestra de Barcelona, y el Juzgado de lo Social número 10 de Sevilla ha reconocido el Burnout como accidente de trabajo. Una sentencia del Tribunal Supremo ratifica otras del Tribunal Superior de Andalucía que reconoce el carácter de accidente laboral de esta enfermedad, que causa trastornos

respiratorios, inmunológicos y cardiovasculares de gravedad y cuyas causas desencadenantes se encuentran en la cantidad de horas que los enfermeros pasan junto al enfermo.

Diseño metodológico

Hernández, Fernández y Baptista (2010)

Enfoque: cuantitativo, recolección sistematización y análisis de datos

Diseño: no experimental, no existe manipulación de variables

Alcance : Descriptivo-correlacionar evalúa la relación que existe entre dos o más variables y a su vez se describe la expresión de dichas variables en los trabajadores analizados.

Instrumentos: MPS (Fernández, J) & EDO,(Uribe, J)

Población: muestra dirigida a funcionarios de una empresa de Cúcuta.

Resultados

A continuación se presentaran los resultados más relevantes del estudio de las variables desgaste ocupacional EDO y motivación psicosocial MPS, La información está organizada de tal forma que se presente mostrar los hallazgos de la investigación sin desconocer cada uno de los objetivos específicos planteados.

Objetivo específico:

Determinar el desgaste ocupacional por medio del instrumento EDO en el personal de enfermería de la clínica San José (UCI) por medio de los instrumentos MPS-EDO.

Tabla 1. Desgaste Ocupacional

Escala de desgaste ocupacional EDO			
Agotamiento	Despersonalización	Insatisfacción al Logro	Puntaje total
3,7	3,5	2,9	10,1
3	2,8	3,3	9,1
3,1	3,4	4	10,5
3,5	3,5	2,6	9,6
3,2	4	3,4	10,6
3	3,3	3,4	9,7
3,5	3,4	3,1	10
4,4	2,2	2,6	9,2
3,8	2,4	3,5	9,7
3,8	4,1	3,5	11,4
3,4	4,2	3,5	11,1
3	3,8	4	10,8
4,2	2,6	3,3	10,1
3,5	4,5	3	11
3,5	3,4	3,1	10
3,2	3,2	3,7	10,1
3,7	3,6	3	10,3
3,3	3,8	3,1	10,2
3	2,7	3,3	9
3,6	3,6	3,7	10,9
3,8	3,7	3,1	10,6
3,3	2,4	3,6	9,3
3,6	2,4	3,1	9,1
3,3	3,6	2,6	9,5
2,8	2,8	3,3	8,9
Promed	3,4	3,3	10

io

Análisis de Tabla

Se encontró a través del análisis de promedio de la escala aplicada que el agotamiento emocional tiene un puntaje de 3,4 lo que indica que existe muy bajo agotamiento emocional así mismo se encontró que la despersonalización presento un puntaje de 3,3 determinando que existe muy baja despersonalización y finalmente la insatisfacción al logro puntuó con 3,3 lo que sugiere que existe muy baja insatisfacción frente al logro, lo que significa que no se presenta desgaste ocupacional en los trabajadores analizados.

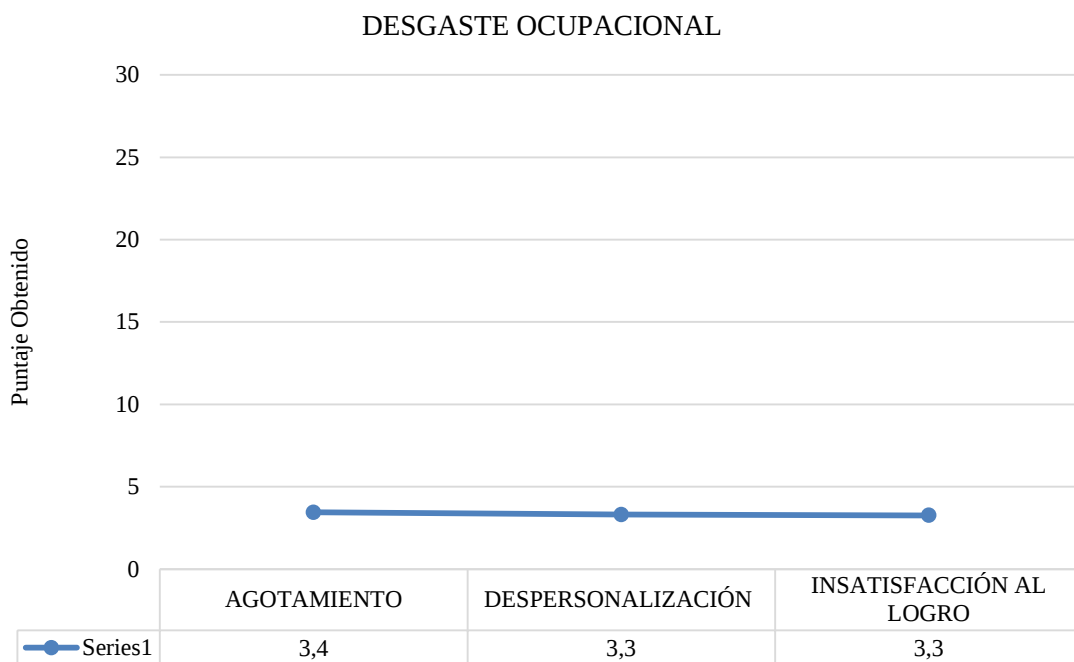


Figura 1. Desgaste Ocupacional

Objetivo específico 2: Describir la motivación psicosocial por medio del instrumento MPS en el personal de enfermería de la clínica San José (UCI) por medio de los instrumentos MPS-EDO

Tabla 2. Motivación Psicosocial

Motivación Psicosocial MPS					
Activación	Expectativa	Ejecución	Incentivos	Satisfacción	Puntajes Totales
50	50	1	99	99	299
50	50	50	99	99	348
50	50	1	99	99	299
50	50	50	99	99	348
50	50	1	99	99	299
50	50	50	99	99	348
50	50	1	99	99	299
50	50	1	99	99	299
50	50	1	99	99	299
50	50	1	99	99	299
50	50	50	99	99	348
50	50	50	99	99	348
50	50	1	99	99	299
50	50	1	99	99	299
50	50	1	99	99	299

	50	50	1	99	99	299
	50	50	50	99	99	348
	50	50	50	99	99	348
	50	50	50	99	99	348
	50	50	50	99	99	348
	50	50	1	99	99	299
	50	50	1	99	99	299
	50	50	1	99	99	299
	50	50	50	99	99	348
	50	50	1	99	99	299
PROMEDIO	50	50	20,6	99	99	318,6

Análisis de Tabla

Se encontró a través de los perfiles analizados un puntaje de 50 en la categoría activación, así mismo en la categoría expectativa un puntaje de 50 puntos, de igual manera en la categoría ejecución un puntaje de 20,6 puntos, de la misma forma en la categoría Incentivos un puntaje de 99 y finalmente en la categoría satisfacción un puntaje de 99 puntos.

MOTIVACIÓN PSICOSOCIAL

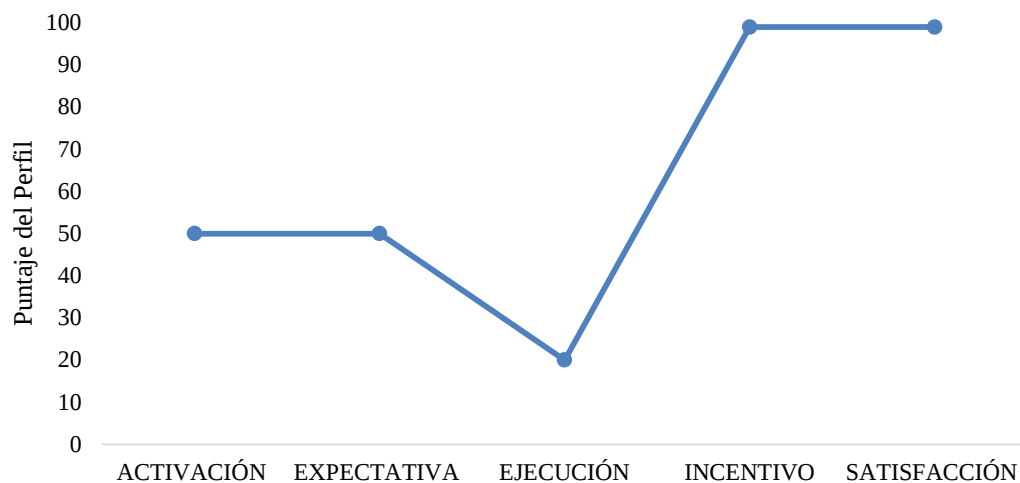


Figura 2. Motivación Psicosocial

CORRELACIÓN	MOTIVACIÓN

Análisis Correlacional

Objetivo específico: Correlacionar la motivación psicosocial y el desgaste ocupacional a través de análisis estadísticos

Tabla 3. Correlación entre Desgaste Ocupacional y Motivación Psicosocial

		PSICOSOCIAL		
<i>Análisis</i> <i>Correlación</i> Se través del	DESGASTE	Correla	-,015	<i>de</i> encuentra a análisis
	OCUPACIONAL	ción de		
		Pearson		
		Sig.	,944	
		(bilateral)		

estadístico que No existe relación estadísticamente significativa entre las variables Desgaste Ocupacional y Motivación Psicosocial puesto que el P valor es de 0,94 > a 0,05 razón por la cual se confirma la Hipótesis Nula.

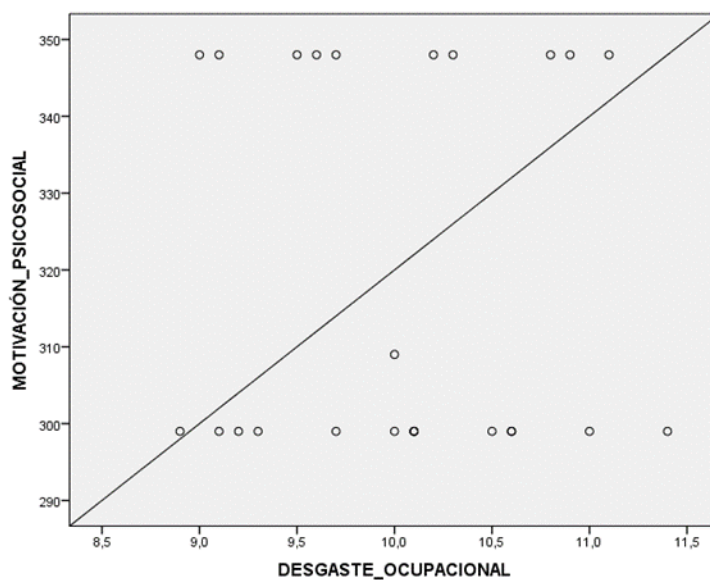


Figura 3. Dispersión de puntos de Correlación

Análisis de figura

Se encuentra a través del grafico de correlación que entre más aumenta la Motivación Psicosocial más disminuye el desgaste ocupacional.

Discusión

La investigación llevada a cabo tuvo como objetivo general, Establecer la relación existente entre la motivación psicosocial y el desgaste ocupacional en el personal de enfermería de la clínica San José (UCI) de la ciudad de Cúcuta, por medio de los instrumentos MPS-EDO. Para lo cual se utilizó una muestra por conveniencia de 25 enfermeras de la clínica San José (UCI), ya que fue el personal más asequible en cuanto al espacio y horario de trabajo, cuyos resultados arrojaron que No existe correlación entre las variables estudiadas motivación psicosocial y desgaste ocupacional, ya que su significancia es de $0.94 > 0.05$.

Partiendo que el primer objetivo específico es determinar el desgaste ocupacional por medio del instrumento EDO. Se pudo constatar que el grado de desgaste ocupacional es relativamente bajo en sus tres categorías para la población estudiada; como lo son

Agotamiento emocional; definido como la pérdida progresiva de energía, el cansancio, el desgaste, la fatiga y consunción de la energía o de los recursos emocionales propios, una experiencia de estar emocionalmente agotado debido al contacto cotidiano y mantenido con personas a las que hay que atender como objeto de trabajo. En segundo lugar se encuentra la Despersonalización; se manifiesta por irritabilidad, actitudes negativas y respuestas frías e impersonales hacia las personas en este caso pacientes. Puede ser considerada como el desarrollo de sentimientos negativos y de actitudes y sentimientos de cinismo hacia las personas destinatarias del trabajo y por último la insatisfacción al logro; Son respuestas negativas hacia sí mismo y el trabajo. Es la tendencia de los trabajadores a evaluarse negativamente y de forma especial esa evaluación negativa afecta a la habilidad en la realización del trabajo y a la relación con las personas a las que atienden.

Según Escarón & Balado, (2016). Señala que el “Desgaste ocupacional es una respuesta al estrés laboral, cuando el sujeto carece de estrategias funcionales de afrontamiento al estrés percibido generando cambios y disfunciones psicofisiológicas nocivas para la persona, la familia y el desempeño en el trabajo”. Siendo en este caso relevante destacar que la muestra analizada obtuvo un puntaje de 3,4 lo que indica que existe muy bajo agotamiento emocional así mismo se encontró que la despersonalización presentó un puntaje de 3,3 determinando que existe muy baja despersonalización y finalmente la insatisfacción al logro puntuó con 3,3 lo que sugiere que existe muy baja insatisfacción frente al logro, lo que significa que no se presenta desgaste ocupacional en las enfermeras de la clínica San José de Cúcuta (UCI). Cabe destacar que los profesionales de enfermería constituyen una población de alto riesgo, especialmente por las actuales condiciones laborales y exigencias del mercado de trabajo, sin embargo la población

estudiada no presenta desgaste ocupacional lo que nos permite inferir que hay un buen manejo en cuanto a estrategias al interior de la organización.

Por otra parte como segundo objetivos se pretende, describir la motivación psicosocial por medio del instrumento MPS en la población evaluada, en el cual se estudiaron los perfiles de cada una de personas analizadas en forma independiente, el primero de ellos es la activación que hace referencia; al factor motivante de la conducta, son los elementos impulsores hacia la acción y determinan el comportamiento dirigido a la consecución de unas metas. Segunda perfil es la expectativa, entendida como la anticipación cognitiva por parte del sujeto acerca de la probabilidad de alcanzar un éxito o (fracaso) en una determinada tarea. Así mismo se encuentra el tercer perfil denominado ejecución; que es aquella cantidad de esfuerzo que un individuo pone en práctica para la consecución de unas metas, en cuarto lugar están los incentivos; que es esa valoración atribuida a hechos, acciones y situaciones que pueden motivar la conducta y como último perfil se nombra la satisfacción; que consiste en el grado según el cual los incentivos corresponden o superan el nivel de aspiraciones que el individuo juzga justo e inadecuado. Esta prueba reúne todas las características apropiadas para que un individuo desempeñe de forma idónea un cargo, por lo tanto es relevante destacar que se encontró a través de los perfiles analizados un puntaje de 50 en la categoría activación y expectativa, de igual manera en la categoría ejecución un puntaje de 20,6 puntos, lo cual es importante resaltar que el hecho que la puntuación este por debajo de la medida de corte no quiere decir que la respuesta sea negativa sino por el contrario es positiva porque no les cuesta ningún esfuerzo desempeñar su trabajo debidamente. De la misma forma en la categoría Incentivos y satisfacción, el puntaje fue de 99 puntos, lo que nos indica que hay muy buena motivación en el personal,

lo que refleja que la clínica está implementando un buen plan de incentivos y por ende corrobora la información aportada por el psicólogo de la organización en donde manifiesta un replanteamiento de estrategias teniendo en cuenta la labor que desempeñan en el día a día de esta población.

Finalmente Bonilla, (2017). Considera “la motivación psicosocial, un factor determinante dentro de la sociedad, donde el hombre puede interactuar y obtener satisfacción propia” lo que permite contratar y dejar claro que si una persona se encuentra con un adecuado nivel motivacional No va afectar su desempeño laboral, ni tampoco presentara Desgaste Ocupacional.

Como respuesta a la pregunta problema de la investigación abordada es que No existe relación estadísticamente significativa entre las variables Desgaste Ocupacional y Motivación Psicosocial.

Conclusiones

Se encontró que no existe desgaste Ocupacional en los trabajadores analizados puesto que existe muy bajo agotamiento emocional, muy baja despersonalización y muy baja insatisfacción al logro, lo que indica que el proceso de adaptación de los trabajadores al contexto organizacional es positivo.

Se determinó que existe buena motivación psicosocial en los trabajadores analizados ya que las categorías analizadas son adecuadamente percibidas por los trabajadores.

No existe relación estadísticamente significativa entre las variables Desgaste Ocupacional y Motivación Psicosocial.

REFERENCIA

- Arcos Maroto, M. A. (2014). *La motivación y su influencia en la prevención de accidentes laborales en la empresa Agrosanalfonso SA* (Bachelor's thesis, Quito: UCE).<http://www.dspace.uce.edu.ec:8080/handle/25000/3648>
- Escarón, M. R., & Balado, L. (2016). Grado de desgaste profesional en enfermeros de salas de quirófano de un hospital público, Montevideo, Uruguay/Degree of Burnout in nursing facilities operating room in a public hospital, Montevideo Uruguay/Grau de Burnout em enfermagem de sala de operação instalações de um hospital público,

- Montevideo, Uruguay. *Revista Uruguaya de Enfermería*, 11(2).<http://rue.fenf.edu.uy/rue/index.php/rue/article/view/199>.
- BARROSO, J. J. (2016). EL PROFESORADO DE EGB ANTE LA REFORMA EDUCATIVA: ACTITUDES Y OPINIONES ANTE LA REFORMA, SATISFACCION Y MOTIVACION LABORAL Y/O PROFESIONAL. *Campo Abierto. Revista de Educación*, 10(1), 99-128.<http://relatec.unex.es/revistas/index.php/campoabierto/article/view/2445>.
- Bonilla, M. A. G. (2017). Motivación laboral. *Logos Boletín Científico de la Escuela Preparatoria* No. 2, 4(7).<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/prepa2/article/view/2165/2> 165
- Castañeda Blas, E. G., & Julca Vidal, L. B. (2016). Aplicación de un programa de motivación laboral para mejorar la productividad de los trabajadores del área de ventas en la DISTRIBUIDORA CASTHER Y ASOCIADOS SAC para el año 2016.<http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/1965>.
- Castillo, A. (2016). Síndrome Burnout en los profesionales de enfermería del Servicio de Urgencias del Complejo Hospitalario Universitario de Canarias.[http://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/2196/Sindrome%20Burnout%20en%20los%20profesionales%20de%20enfermeria%20del%20Servicio%20de%](http://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/2196/Sindrome%20Burnout%20en%20los%20profesionales%20de%20enfermeria%20del%20Servicio%20de%20)

20Urgencias%20del%20Complejo%20Hospitalario%20Universitario%20de%20Canarias.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Correa, D. A. G., Bolívar, C. L., & Pérez, L. O. (2017). FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS QUE INCIDEN EN LA MOTIVACIÓN LABORAL. *Revista Electrónica Psyconex*, 8(12), 1-9. <https://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/Psyconex/article/view/326981>.

Chávez Vega, C. R. (2016). Propiedades Psicométricas del EDO Escala de Desgaste Ocupacional en Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/UCV/258/1/chav%C3%A9z_vc.pdf

Escarón, M. R., & Balado, L. (2016). Grado de desgaste profesional en enfermeros de salas de quirófano de un hospital público, Montevideo, Uruguay/Degree of Burnout in nursing facilities operating room in a public hospital, Montevideo Uruguay/Grau de Burnout em enfermagem de sala de operação instalações de um hospital público, Montevideu, Uruguai. *Revista Uruguaya de Enfermería*, 11(2). <http://rue.fenf.edu.uy/rue/index.php/rue/article/view/199>

Espectador, (2012). Estrés afecta al 38% de los trabajadores en Colombia redacción Negocios <https://www.elespectador.com/noticias/salud/estres-afecta-al-38-de-los-trabajadores-colombia-articulo-373408>

Fraser, N., & Honneth, A. (2006). *¿Redistribución o reconocimiento?: un debate político-filosófico*. Gilberto Pérez del

Blanco.<http://isegoria.revistas.csic.es/index.php/isegoria/article/view/33/33>

Extrader,(2012). Irving Frederick Herzberg y sus teorías de motivación en el trabajo <https://www.emprendices.co/irving-frederick-herzberg-y-sus-teorias-de-motivacion-en-el-trabajo/>

Gallegos Torres, M. I. (2016). *El burnout y la salud ocupacional en los profesionales del hospital Yerovi Mackuart del cantón Salcedo, provincia de Cotopaxi* (Bachelor's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación. Carrera de Psicología Industrial).<http://redi.uta.edu.ec/handle/123456789/18012>.

Gómez, O. S., & Rodríguez, J. A. (2015). La EAN y el impulso a la iniciativa empresarial. *Revista EAN*, (11), 27-34.<http://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/1052>

Jumbo, A., & del Rocío, A. (2016). *Influencia de las motivaciones psicosociales en la calidad de vida laboral en el personal de la Unidad Educativa Fiscomisional Santiago Fernández García de la ciudad de Cariamanga en el periodo enero 2016-julio 2016* (Bachelor's thesis). <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/13186>.

- Márquez, P. E. (2016). *Plan de motivación para el Centro privado de diagnóstico por imágenes*. Dr. Dalvit (Doctoral dissertation).<https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/12536>.
- Murillo Guagalango, M. S. (2015). *El clima organizacional y su influencia en la motivación psicosocial de los funcionarios del área de vinculación de la Empresa Pública de Hidrocarburos del Ecuador EP-Petroecuador* (Bachelor's thesis, Quito: UCE).<http://www.dspace.uce.edu.ec:8080/handle/25000/7463>.
- Prado, J. F. U. (2016). Estudio confirmatorio de la escala mexicana de desgaste ocupacional (EMEDO): Un instrumento de burnout para mexicanos. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 26(1), 7-21.<http://revista.cincel.com.co/cincel/index.php/RPO/article/view/73>.
- Prado, J. F. U., & Saisó, A. G. (2016). La Escala de Desgaste Ocupacional (EDO) y sus propiedades psicométricas con trabajadores en precariedad laboral de la Ciudad de México. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 32(2), 38-55.<http://revista.cincel.com.co/cincel/index.php/RPO/article/view/146>
- Ramírez, M. A. V. 2017. Elaboración de estrategias organizacionales e individuales de afrontamiento y prevención del desgaste ocupacional. *Uaricha*, 10(22), 139-149 http://www.revistauaricha.umich.mx/ojs_uaricha/index.php/urp/article/view/105
- Silva, S. D. C. A., Romero, Y. M. Q., & Aparicio, M. E. B. (2016). ESTILO GERENCIAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LAS ESCUELAS BÁSICAS DEL MUNICIPIO

79.<http://ojs.revistanegotium.org.ve/index.php/negotium/article/view/161>

Toala, T., & Ximena, S. (2016). *Síndrome de Burnout en el personal de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital IESS Ambato en el período de octubre 2015/marzo 2016* (Bachelor's thesis).<http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/5062>.

Zimmerman, H. F. L. (2017). Escala de abuso y benevolencia en el trabajo. *Uaricha*, 10(21), 122-136.http://www.revistauaricha.umich.mx/ojs_uaricha/index.php/urp/article/view/115

ANEXOS

MPS

APELLIDOS Y NOMBRES: 60-19

EDAD: 25 SEXO: M OCUPACIÓN: 1000 FECHA: 2024/04/04

PROFESIÓN: Enfermera de cuidados generales

INSTRUCCIONES

Este cuestionario le compone de frases o enunciados que describen diferentes aspectos, fundamentalmente de tipo profesional o laboral, sobre los que Ud. deberá expresar su grado de acuerdo o su preferencia. No hay respuestas correctas o incorrectas.

Encuentrará dos tipos de enunciados y formas de respuesta. En la PRIMERA PARTE, cada frase tendrá dos alternativas de respuesta posibles, verdadero (V) y falso (F). Según su grado de acuerdo con el contenido de la frase, marcando con un círculo la respuesta que considere adecuada.

Vea el siguiente ejemplo:

PRIMERA PARTE

Si Ud. no estuviera de acuerdo con la frase anterior debería marcar la "F".

En la SEGUNDA Y TERCERA PARTE del cuestionario encontrará una relación de enunciados o frases. Ud. deberá elegir aquellas que le resulten más importantes o relevantes y señalar con un círculo el grado de importancia que tiene para Ud. si es grado de satisfacción que le producen. **NO TIENE QUE SELECCIONAR TODOS LOS ÍTEMES**, solamente aquellos que le resulten más relevantes.

Vea los siguientes ejemplos:

SEGUNDA PARTE

Trabaja en estudio... **A B C D**

Si este enunciado le resulta relevante, pinta el GRADO DE IMPORTANCIA que tiene para Ud. otorgándole a la escala siguiente:

A. Normal B. Mucho C. Muchísimo

TERCERA PARTE

Decisiones de mi parte... **A B C D**

Si consideras que este aspecto es relevante para Ud. marca el GRADO DE SATISFACCIÓN que le produce otorgándole a la siguiente escala:

A. Algunas B. Normal C. Buena D. Muchísima

Por favor, sea sincero en sus respuestas y procure contestar a todas las cuestiones, a pesar de que algunas preguntas le resulten fáciles o difíciles de responder.

PRUEBA ABRE EL CUADRO DE RESPUESTAS Y COMIENZA A CONTESTAR

teia

24 Para Ud. es muy importante estar unido y ser aceptado por los compañeros, amigos y personas en general. **V F**

25 Le gusta realizar con frecuencia algún tipo de acciones que tienen la atención a los demás. **V F**

26 A menudo considere que debería cambiar su imagen ante los demás. **V F**

27 Preferiría un trabajo bien remunerado a uno interesante y creativo. **V F**

28 Desearía ocupar algún cargo importante con el fin de lograr una posición social más alta. **V F**

29 Sería más importante para Ud. trabajar en otra empresa líder del sector. **V F**

30 Considera imprescindible la ayuda de otras personas en los momentos difíciles. **V F**

31 Generalmente tiende a ocupar un primer plano y a destacar sobre los demás. **V F**

32 Sentaría más cómodo conseguir mayor seguridad en sí mismo. **V F**

33 Debería proponerse nuevos retos para llegar a ser lo que Ud. desearía ser. **V F**

34 Si Ud. una persona que está dispuesta a todo para conseguir lo que se propone. **V F**

35 Desearía tener un mejor ambiente físico y humano en su trabajo. **V F**

36 Una de las cosas más importantes en su vida es contar con buenos amigos. **V F**

37 Desearía tener la oportunidad de ofrecer alternativas y soluciones para demostrar su formación y preparación profesional. **V F**

38 Desearía tener una personalidad más ajustada a las situaciones. **V F**

39 Frecuentemente siente la necesidad de cambiar las condiciones actuales de su vida. **V F**

40 En general, le gusta influir en los proyectos y decisiones de los demás. **V F**

41 Le gustaría mantener el puesto o cargo que actualmente desempeña, hasta que se jubile. **V F**

42 Siente a menudo la necesidad de ampliar el círculo de sus amistades. **V F**

43 Busca que la gente hable bien de Ud. y de su trabajo. **V F**

44 Le gustaría dirigir y supervisar el trabajo de otras personas. **V F**

45 Desearía que la organización y funcionamiento de su empresa o entidad fuesen más efectivos. **V F**

46 Le gusta que sus compañeros de trabajo cuenten con Ud. ante problemas o dificultades para afrontar actividades. **V F**

47 Si Ud. una de esas personas que hacen en búsqueda de una mayor promoción profesional y económica social. **V F**

48 Le gustaría trabajar en la Administración o el Estado con menor sueldo y posibilidades, a cambio de la empresa privada, con superior remuneración, posibilidades profesionales y mayor riesgo. **V F**

49 Desea que sus relaciones afectivas de pareja y amistad sean siempre exitosas. **V F**

50 Desea que sus relaciones afectivas de pareja y amistad sean siempre exitosas. **V F**

CONTINÚE EN LA PÁGINA SIGUIENTE >>>

Preguntas del instrumento EDO (Escala de Desgaste Ocupacional)

siento que mi trabajo es tan monótono que ya no me gusta
me cuesta mucho trabajo levantarme por las mañanas para ir a trabajar
he comprobado que las personas a las que otorgo servicio me respetan más si las trato bien
despierto por las mañanas con facilidad y energía para iniciar un nuevo día de trabajo
siento que un día de estos mi mente estallara de tanta presión en el trabajo
siento cansancio mental al grado de poder concentrarme en mi trabajo
me cuesta mucho ser cortés con los usuarios de mi trabajo
siento que mi desempeño laboral sería mejor si tuviera otro tipo de empleo
establezco fácilmente comunicación con los usuarios de mi trabajo
hace mucho que deje de hacer mi trabajo con pasión
todos los días me levanto y pienso que debo buscar otro empleo donde pueda ser eficiente
aunque realizo bien mi trabajo, lo hago por compromiso
si encontrara un empleo motivador de mis intereses personales, no dudaría en dejar el actual
las situaciones a las que me enfrento en mi trabajo no me provocan tensión alguna
siento que mis habilidades y conocimientos están desperdiciados en mi trabajo
en mi trabajo todos me parecen extraño, por lo cual no me interesa interactuar con ellos
aunque me esfuerzo a realizar mi trabajo no logro sentirme satisfecho con el
he comprobado que las personas a las que otorgo servicio me respetan más si las trato mal
mi cuerpo me reclama más horas de descanso, porque mi trabajo me tiene agotada
al llegar a casa después de mi trabajo lo único que quiero es descansar
lo que más me gusta de mi trabajo es la relación con los usuarios del mismo
se me facilita entender los problemas de los usuarios de mi trabajo
aunque un usuario de mi trabajo sea descortés conmigo lo trato bien
mi trabajo es tan poco interesante que me es difícil realizarlo bien
mis actividades de trabajo han dejado de parecerme importantes
siento que la energía que ocupo en mi trabajo no la puedo reponer
mis horas de descanso son suficientes para reponer la energía que gasto al realizar mi trabajo
no me siento contento con mi trabajo y eso me ha ocasionado problemas con mis compañeros
proporcionar un buen trato a los usuarios de mi trabajo es muy importante para mí
en mi trabajo he llegado a un momento en que actué únicamente por lo que me pagan
consideras que tienes sueños en exceso (más de 8 horas)
te sientes deprimido (muy triste)
sientes que la calidad de tu sueño es mala
tienes dolores de cabeza
sientes dificultad para dormir

te despiertas bruscamente con gritos, llantos y mucho miedo
te has desmayado
tiene dolor durante tus relaciones sexuales
sientes indiferencia sexual
tienes pesadillas que alteran tu tranquilidad al dormir
te sientes desesperado (ansioso)
despiertas y eres incapaz de moverte y hablar
te duelen las articulaciones de brazos y piernas
sufres intolerancia a diferentes alimentos
sufres vómitos
Pierdes sensibilidad táctil (manos, piel, etc.)
tienes dolores en el abdomen
tiene las sensación de debilidad muscular en cierta parte del cuerpo
te duele la espalda y el cuello
sientes molestias al orinar
consideras que tienes problemas respiratorios al dormir (p.ej. Roncar)
te levantas de la cama durante la noche sin despertar
sientes un nudo en la garganta
llegas a perder la voz
dejas de dormir por varios días
sientes que interrumpes tus sueños durante la noche
sufres náuseas
sufres golpes irresistibles de sueño en situaciones inadecuadas (p.ej. Manejando, conversando)
te duele el pecho
tienes molestias al defecar
tienes problemas para alcanzar un orgasmo cuando estas con una pareja
sufres diarrea
tienes la sensación de perder el equilibrio
Te despiertas sintiendo taquicardia, sudoración, tensión muscular y confusión.
tu menstruación es irregular
tienes perdida menstrual excesiva (sangrado)
durante tu periodo menstrual, sufres dolores insoportables que te limitan en tus actividades

Hojas de respuestas de la **EDO**.

Hoja de respuestas (F02) EDO

Llene el espacio o marque con una "X"



MIP
817-9

Se requiere llenar esta hoja en el momento de la entrevista. No se permite el uso de calculadora, ni de otros dispositivos electrónicos. No se permite el uso de lápiz, ni de otros instrumentos de escritura. No se permite el uso de bolígrafo, ni de otros instrumentos de escritura. No se permite el uso de lápiz, ni de otros instrumentos de escritura. No se permite el uso de bolígrafo, ni de otros instrumentos de escritura.

71.	☐	AÑOS	30	
72.	☐	Masculino	☐	Femenino
73.	☐	Con pareja	☒	Sin pareja
74.	☐	Años		
75.	☐	Primaria	☐	Secundaria
	☐	Bachillerato	☐	Universidad
	☐	Posgrado		
76.	Qué estudiaste <u>auxiliar de enfermería</u>			
77.	☐	Si	☐	No
78.	☐	Hijos	2	
79.	☐	Operativo	☐	Medio
	☐	Ejecutivo	☐	Otro
80.	☐	Empleado	☐	Comercio
	☐	Empresario	☐	Prof. indepd.
	☒	Otro		
81.	☐	Directo	☐	Indirecto
82.	☐	Trabajos	2	
83.	☐	Actividades		
84.	☐	Horas	7	
85.	☐	Tiempo(años)	1	
86.	☐	Años	5	
87.	☐	Empleos	2	
88.	☐	Ascensos	1	
89.	☐	\$	1000000	Mensuales
90.	☐	Pública	☐	Privada
91.	☐	Obra deter.	☐	Tiempo deter.
	☐	Tiempo indefinido		
92.	☐	Si	☐	No
93.	☐	Personas	1	
94.	☐	Si	☐	No
95.	☐	Cuál		
	☐	Para qué		
96.	☐	Tiempo		
97.	☐	Si	☐	No
	☐	Tipo		
98.	☐	Si	☐	No
	☐	Tipo		
99.	☐	Si	☐	No
100.	Cigarros			
101.	☐	Nunca	☐	1 al año
	☐	2 al año	☐	1 mes
	☒	semanal	☐	diario
102.	☐	Nunca	☐	1 al año
	☐	2 al año	☐	1 mes
	☐	semanal	☐	diario
103.	Horas por semana			
104.	☐	Si	☐	No
105.	Horas por semana			

Nombre: Mendez Paola

Institución: _____

Depto. _____

Núm. Empleado _____

[illegible]