



Antonio José de Sucre
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA

El Covid-19 y Otros Factores Influyentes En La Desmotivación De Los Trabajadores Del Sector Salud En Colombia.

Integrantes:

Chainy Mejía Jaraba

Laura Cristina Paternina Monterroza

Julia Puerta Martínez

Corporación Universitaria Antonio José De Sucre- Tecnar.

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables.

Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Diciembre 2020



La educación
es de todos

Mineducación



100 años
ORGANIZACIÓN
Cívica





Antonio José de Sucre
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA

**El Covid-19 y Otros Factores Influyentes En La Desmotivación De Los
Trabajadores Del Sector Salud En Colombia.**

Integrantes:

Chainy Mejía Jaraba

Laura Cristina Paternina Monterrosa

Julia Puerta Martínez

Asesor:

Ana Isabel González Monterrosa

Corporación Universitaria Antonio José De Sucre- Tecnar.

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables.

Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.



La educación
es de todos

Mineducación



100 años
ORGANIZACIÓN
NACIONAL

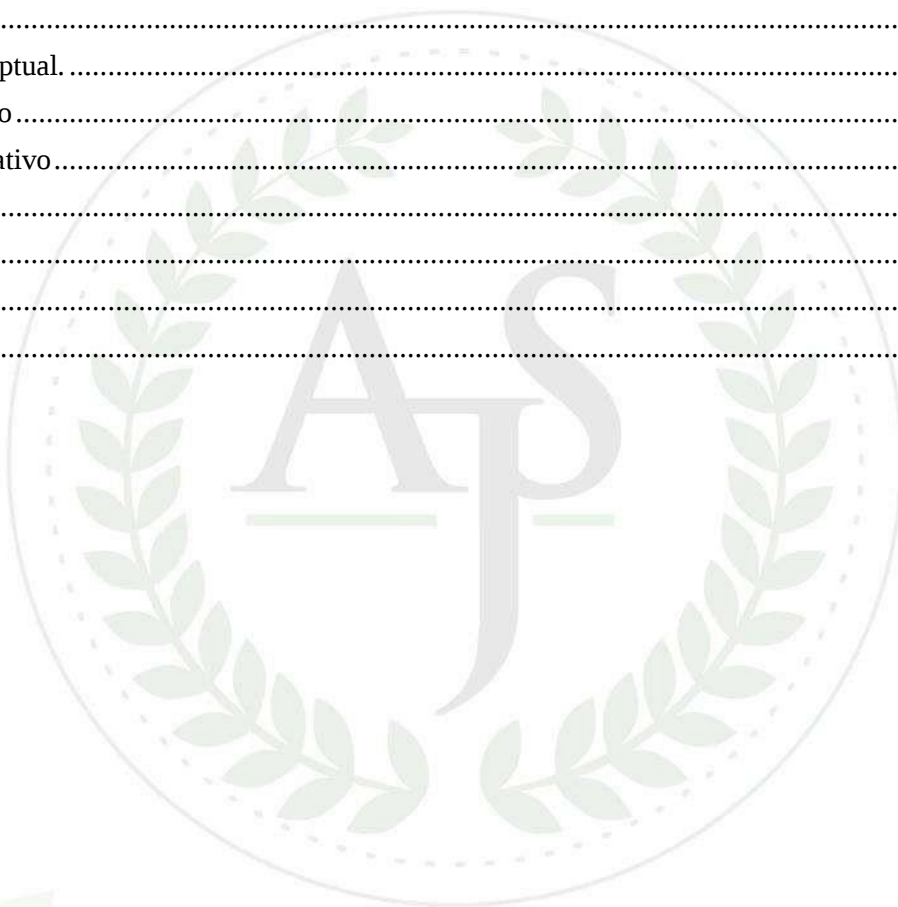




Antonio José de Sucre
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA

Contenido

Resumen	4
Abstrac.....	5
Introducción.....	6
Objetivo general.....	8
Objetivos específicos.....	8
Contenido.....	9
Marco conceptual.....	15
Marco teórico.....	16
Marco normativo.....	20
Metodología.....	21
Resultados.....	22
.....	23
Conclusión.....	23



La educación
es de todos

Mineducación



ISO 9001:2015
ORGAN VENTAS
Certificado





Resumen

La enfermedad covid 19, el riesgo psicosocial y el factor económico influyen mucho en el desempeño laboral de los empleados actualmente. Esta investigación tiene como principal objetivo analizar qué factores intervienen en la desmotivación laboral de los trabajadores del área de la salud y su relación con la pandemia que se vive mundialmente. los trabajadores de la salud como lo son doctores, enfermeras, especialistas, digitadoras, gremio de aseo general, entre otros, viven día a día enfrentándose a este nuevo virus que se toma el mundo, ellos, son el motivo para la realización de este trabajo por qué durante este tiempo de pandemia se han dado a conocer los testimonios de muchos de estos trabajadores donde muestran su posición frente al virus y las razones que hacen que sus ánimos disminuyan en los periodos laborales.

En Colombia se ha evidenciado que los trabajadores del área de la salud son los más afectados en tiempo de pandemia, por lo tanto, son ellos quienes se cargan emocionalmente y se desmotivan, se tuvo la oportunidad de conocer puntos de vista de diferentes profesiones del área de la salud y obtuvieron las causas de sus preocupaciones, las que recaen en lo que hemos planteado. De lo anterior cabe destacar que un trabajador se encuentra desmotivado y afectado psicológicamente en el tiempo de pandemia que se está viviendo actualmente a causa del covid 19, partiendo desde la dotación adecuada que no se les proporciona y del estrés por contagiarse y contagiar a sus allegados.

Palabras Claves: Desmotivación, Covid-19, Salud, Pandemia, Desempeño, Mundo, Causas.



Abstrac

COVID-19 disease, psychosocial risk and the economic factor greatly influence the job performance of employees today. The main objective of this research is to analyze what factors intervene in the job demotivation of health workers and their relationship with the pandemic that is being experienced worldwide. Health workers such as doctors, nurses, specialists, fingering machines, the general cleaning union, among others, live day by day facing this new virus that is taking over the world, they are the reason for carrying out this work Why during this time of pandemic the testimonies of many of these workers have been released, showing their position against the virus and the reasons that make their spirits decrease during work periods.

In Colombia, it has been shown that health workers are the most affected in times of pandemic, therefore, they are the ones who are emotionally charged and demotivated, they had the opportunity to get to know the points of view of different professions in the area health and obtained the causes of their concerns, which lie in what we have raised. From the above, it should be noted that a worker is unmotivated and psychologically affected at the time of the pandemic that is currently being experienced due to covid 19, starting from the adequate provision that is not provided and from the stress of becoming infected and infecting their relatives.

Keywords: Demotivation, Covid-19, Health, Pandemic, Performance, World, Causes.





Introducción

La desmotivación laboral es un tema en que los trabajadores de una organización se encuentran, debido a muchos factores como lo son: Remuneración económica. El salario puede ser parte de la motivación en el trabajo para realizar bien sus labores y ser más productivos, entre otros factores como lo son: jefe incompetente., Falta de Objetivos, No hay plan de Desarrollo, La rutina Laboral, el estrés por carga laboral o exceso de trabajo, insatisfacción laboral, desinterés por la labor que ejecuta, mal clima laboral entre otros (IEBS, 2016)

Es importante contar en las empresas con psicólogos y jornadas lúdicas que permitan desestresarse y compartir vivencias distintas que deja a un lado el entorno laboral, el área de talento humano comprende un papel fundamental, debe de ser un lugar de desahogo para los trabajadores y no verlo como la puerta a la salida del empleo , la ley 100 directamente no trata el tema de la desmotivación laboral pero se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. (Ministerio del trabajo ley 100, 1993)

El sector salud en estos momentos enfrenta un gran reto y es el nuevo virus (COVID 19) el cual requiere de una atención estricta y cuidadosa a todos los pacientes desde los protocolos de bioseguridad personal, es ahí, donde muchas empresas no dotan a sus trabajadores con los elementos de protección personal requeridos y esto genera una desmotivación laboral porque piensan es sus familiares e hijos que se encuentran en sus hogares y no quieren exponerlos a este virus.





Los riesgos psicosociales van de la mano con el estrés laboral y consigo la desmotivación laboral, como bien se planteó anteriormente hay factores que llevan a los trabajadores tener desmotivación laboral, ahora bien, se plantea una unión entre riesgos psicosociales a nuestra investigación. Encontramos que se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión. (Agencia europea para la seguridad y salud en el trabajo, s.f.)

en la siguiente tabla se muestra los 6 riesgos psicosociales con su factor y descripción.

(ACHS, 2019)

Factor	Descripción
Organización y condiciones del empleo	Se refiere la seguridad y estabilidad en el trabajo; formas de comunicación y acceso a la información; relación trabajo y vida familiar; ausentismo por enfermedad; acciones de retorno al trabajo y cumplimiento de normativas de salud y bienestar en el trabajo.
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Hace referencia a las posibilidades de desarrollo en el trabajo; la influencia; el control sobre los tiempos de trabajo; la libertad para la toma de decisiones; la integración en la empresa y el sentido del trabajo.
Demandas psicológicas	Exigencias de tipo cuantitativas; emocionales; de esconder emociones; sensoriales y cognitivas.
Violencia y acoso	Existencia de situaciones de hostigamiento emocional, físico o sexual.
Relaciones al interior del trabajo	Alude a la existencia de claridad de rol; conflicto de roles; evalúa la calidad del liderazgo; la calidad de la relación con los superiores; el apoyo social de los superiores; calidad de la relación con los compañeros de trabajo y apoyo social de los mismos.
Doble presencia	Apunta a las preocupaciones que las tareas domésticas y/o del ambiente familiar producen en el trabajador(a).



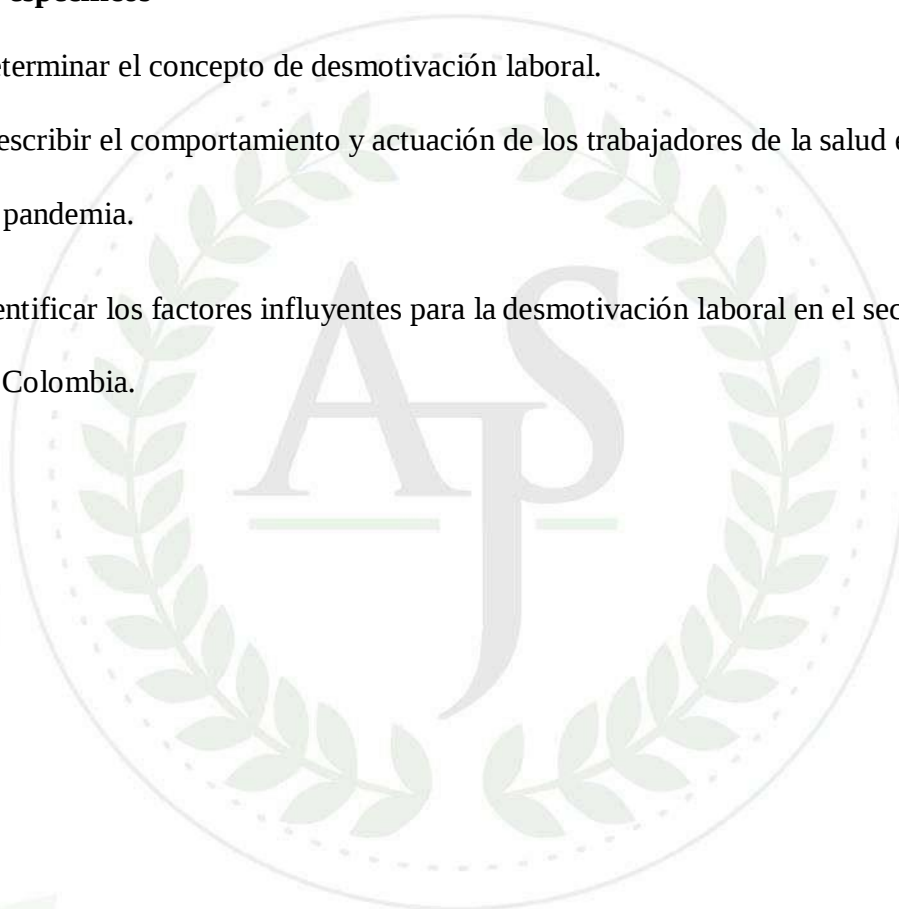
Antonio José de Sucre
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA

Objetivo general

Analizar los factores influyentes en la desmotivación laboral de los trabajadores del área de la salud en Colombia y con relación a la pandemia que se vive mundialmente.

Objetivos específicos

- ✓ Determinar el concepto de desmotivación laboral.
- ✓ Describir el comportamiento y actuación de los trabajadores de la salud en tiempos de pandemia.
- ✓ Identificar los factores influyentes para la desmotivación laboral en el sector salud en Colombia.





Contenido

La desmotivación laboral es una amenaza constante para las organizaciones. Consiste en un desinterés progresivo en su puesto de trabajo o, en muchos casos, insatisfacción laboral. Esto puede causar que el personal se sienta frustrado, sin motivación en el trabajo y, por tanto, no ofrezca todo el rendimiento que podría aportar. (Rada, 2020). La salud mundial atraviesa una crisis por causa de la pandemia que se está presentando con la aparición del nuevo coronavirus,” La enfermedad causada por el sars cov 2 (COVID 19) es una enfermedad infecciosa causada por un coronavirus recientemente descubierto.

La mayoría de las personas que enferman de COVID 19 experimentan varios síntomas de leves a moderados y se recuperan sin tratamiento especial” (Hopkins, 2020).

No podemos negar que este nuevo virus paralizó el mundo entero y todas las actividades que frecuentan hacerse, uno de los sectores afectados por esta pandemia ha sido el de la salud, ya que a diario muchos trabajadores tienen que enfrentarse a este virus exponiendo su salud y la de sus seres queridos, afectando un poco su motivación al momento de ir a su lugar de trabajo, sumándole a esto la deficiencia que se tiene en el sistema de salud en Colombia.

“La angustia me acompaña desde que se detectó el primer caso, pues al conocer el sistema de salud desde adentro es imposible no imaginar que un colapso del mismo sería catastrófico. Eso se asocia con el hecho de los contratos que tenemos y con que algunos colegas llevan más de tres meses trabajando sin pagos”, escribió una médica en sus redes sociales dando a conocer su preocupación ante este nuevo reto que están enfrentando en el sector salud. A demás de los retos que deben atender a diario por el virus, también deben luchar con la estructura organizacional interna de la entidad y algunas fallas que presentan.



La estrategia formulada por la Organización Mundial de la Salud para combatir los problemas que afligen al sector en lo concerniente a talento humano consiste en “Contar con los trabajadores adecuados, con las competencias adecuadas, en el lugar adecuado, haciendo las cosas adecuadas” (World Health Organization, 2006). La organización indica que sólo así los trabajadores de la salud contarán con la capacidad para responder a las crisis, enfrentar las brechas actuales y anticiparse al futuro.

“Apostar por la Criminología Preventiva y los Sistemas Inteligentes de Análisis y Gestión del Riesgo es una necesidad ineludible, solo se puede actuar desde la acción y así se ha demostrado en la crisis de salud pública que se está atravesando debido al COVID-19.” (Legal Today, 2020).

El mantener a los trabajadores motivados para atender a los pacientes con la covid-19 no es tarea sencilla, ya que muchos de los pacientes no toman las medidas de autocuidado necesarias para contrarrestar el virus, además tienen que lidiar con los insultos y muestra de odio de algunas personas hacia ellos. **“No nos están dando elementos de protección personal** y de las cosas más tristes es que los pacientes por mucho aplauso y todo en el fondo nos siguen viendo como sus enemigos, siguen insultando, siguen agrediendo al personal de salud”, dijo una profesional de la salud (Carlos Fernandez; Ronny Suarez, 2020).

Varios de los médicos y trabajadores del área de la salud se han contagiado mientras atienden a las personas con el virus, algunos de estos trabajadores contagiados no lograron superar la enfermedad y terminaron falleciendo, generando de esta forma un impacto negativo en el personal de la salud, otra cosa que también los desmotiva es la demora en los pagos de sus salarios, la falta de elementos de protección personal, las pocas vacaciones y descansos que les brindan durante el año.



A pesar de todos los obstáculos y complicaciones que han tenido que enfrentar, el personal de la salud sigue haciendo su mayor esfuerzo para tratar a todas las personas contagiadas, aunque todos los días se preguntan quién será el próximo y cuando les tocará a ellos, cosa que los hace desarrollar su labor con temor, pero recordando que desde que decidieron ejercer en el campo de la salud, hicieron un compromiso por ayudar y atender a todo el que lo necesita. Por otro lado, también se encuentra el riesgo psicosocial como factor importante para la desmotivación laboral, según la organización internacional del trabajo, el riesgo psicosocial es: “las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente y las condiciones de su organización, por una parte; y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y experiencias, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias puede influir en la salud, el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo”. (OIT), de esto podemos inferir que el riesgo psicosocial este ligado con las condiciones de trabajo, del empleado, y que además de afectar su salud también afecta su rendimiento laboral, Según (Flórez, 2014) **El trabajo suele ser parte esencial de la vida: constituye una fuente de ingresos, autoestima, estatus, relaciones sociales y proporciona una sensación de logro e integración.** Sin embargo, aunque muchas personas obtienen satisfacción de sus empleos, a otras se les convierte en un enemigo que genera altos niveles de estrés. Cuando este aparece, pone en peligro la seguridad laboral y disminuye la productividad de la empresa, probablemente el riesgo psicosocial número uno, en la mayoría de organizaciones de nuestro país y el mundo (Santander, 2018). El estrés se puede presentar por un mal clima laboral, carga excesiva de trabajo, problemas personales o por sentir que no hacen lo suficiente para rendir en el trabajo.



Por su parte, (Mikhail, 1981) define al estrés como “un estado psicológico y fisiológico que se presenta cuando ciertas características del entorno retan a una persona y producen un desequilibrio, real o percibido, entre lo que se le pide y la capacidad para ajustarse a ello, situación que deriva de una respuesta indefinida”.

(Invancevich, 1980) “señalan al estrés como una respuesta de adaptación, mediatizada por la característica y/o procesos psicológicos del individuo, que es la resultante de alguna acción, situación o suceso externo que plantea exigencias físicas o fisiológicas especiales a una persona.” El estrés además de presentarse por causa de trabajo, también puede ocurrir por factores externos y personales. Un empleado estresado ya sea por causa de trabajo u personal, es un colaborador que no rendirá y estará expuesto a sufrir algún suceso repentino, debido a esto se dice que el estrés se puede organizar en el primer puesto del riesgo psicosocial. Pero no solo este hace parte de esta. Dentro de este también podemos encontrar el agotamiento y la depresión que se puede presentar por situación de: exigencias contradictorias y falta de claridad de las funciones del puesto, falta de participación en la toma de decisiones que afectan al trabajador y falta de influencia en el modo en que se lleva a cabo el trabajo, gestión deficiente de los cambios organizativos, inseguridad en el empleo, comunicación ineficaz, falta de apoyo por parte de la dirección o los compañeros, acoso psicológico, acoso sexual y violencia ejercida por terceros. Estas afecciones también se conocen con el nombre de síndrome de burnout, este síndrome es considerado por la Organización Mundial de la Salud como una enfermedad laboral que provoca detrimento en la salud física y mental de los individuos.



(Freudenberger, 1974), introdujo el concepto de Burnout describiéndolo como una “sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resultaba de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador”.

(Kafry, 1978), por su parte definieron el burnout como una “experiencia general de agotamiento físico, emocional y actitudinal.”

(Brodsky, 1980) lo definen como “una pérdida progresiva del idealismo, energía, y motivos vividos por la gente en las profesiones de ayuda, como resultado de las condiciones de trabajo”.

(Jackson, 1981), definieron el concepto desde una perspectiva tridimensional caracterizada por:

- Agotamiento emocional. Se define como cansancio y fatiga física, psíquica o como una combinación de ambos. Es la sensación de no poder dar más de sí mismo a los demás.
- Despersonalización. Es la segunda dimensión y se entiende como el desarrollo de sentimientos, actitudes, y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas, especialmente hacia los clientes, pacientes, usuarios, etc. Se acompaña de un incremento en la irritabilidad y una pérdida de motivación. El sujeto trata de distanciarse no sólo de las personas destinatarias de su trabajo sino también de los miembros del equipo con los que trabaja, mostrándose cínico, irritable, irónico e incluso utilizando a veces etiquetas despectivas para referirse a los usuarios, clientes o pacientes tratando de hacerles culpables de sus frustraciones y descenso del rendimiento laboral.



- Sentimiento de bajo logro o realización profesional y/o personal. Surge cuando se verifica que las demandas que se le hacen exceden su capacidad para atenderlas de forma competente. Supone respuestas negativas hacia uno mismo y hacia su trabajo, evitación de las relaciones personales y profesionales, bajo rendimiento laboral, incapacidad para soportar la presión y una baja autoestima. La falta de logro personal en el trabajo se caracteriza por una dolorosa desilusión y fracaso al darle sentido a la actividad laboral. Se experimentan sentimientos de fracaso personal (falta de competencia, de esfuerzo o conocimientos), carencias de expectativas y horizontes en el trabajo y una insatisfacción generalizada. Como consecuencia se da la impuntualidad, la evitación del trabajo, el ausentismo y el abandono de la profesión, son síntomas habituales y típicos de esta patología laboral.

Pines, Aronson y Kafry, sugieren que este síndrome es “un agotamiento físico, emocional y mental causado porque la persona se encuentra implicado durante largos periodos de tiempo a situaciones que lo afectan emocionalmente.”

Aunque no exista un concepto único o unánime del síndrome de Burnout, si esta claro que todos llegan a la conclusión que se presenta por causa del estrés en una organización, que se presenta por sentimientos y actitudes dañinas para las personas y la empresa.



Marco conceptual.

Desmotivación: La desmotivación es un evento que hace pensar a los Individuos, que no avanzan y que no alcanzaran sus metas. Se manifiesta a través de un sentimiento de bloqueo que causa intranquilidad y angustia en las personas.

Salud: La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, no solamente la ausencia de enfermedad o dolencia. (OMS)

Pandemia: Enfermedad epidémica que se extiende a muchos países o que ataca a casi todos los individuos de una localidad o región.

Desempeño laboral: Desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

Motivación: La motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta de la persona hacia metas o fines determinados; es el impulso que mueve a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación.

Contagio: transmisión, por contacto inmediato o mediato, de una enfermedad específica, desde el individuo enfermo al sano.

Información: es el nombre por el que se conoce un conjunto organizado de datos procesados que constituyen un mensaje que cambia el estado de conocimiento del sujeto o sistema que recibe dicho mensaje..... En biología, la información se considera como estímulo sensorial que afecta al comportamiento de los individuos.



Causa: Se conoce como causa al fundamento, motivo, origen y principio de algo.

Consecuencia: Se conoce como consecuencia a aquello que resulta a causa de una circunstancia, un acto o un hecho previos. La palabra tiene su origen en la expresión latina consequentia, formado de la raíz con que significa 'conjuntamente' y sequi, que significa 'seguir'.

Muerte: La muerte es el término de la vida a causa de la imposibilidad orgánica de sostener el proceso homeostático. Se trata del final del organismo vivo que se había creado a partir de un nacimiento.

Enfermedad: Según la OMS, la definición de enfermedad es la de “Alteración o desviación del estado fisiológico en una o varias partes del cuerpo, por causas en general conocidas, manifestada por síntomas y signos característicos, y cuya evolución es más o menos previsible”.



Bogotá D.C., 10 de agosto de 2020. Uno de los grandes aportes del Instituto Nacional de Salud, no solo a Colombia sino también al mundo, es la secuenciación genómica del covid-19, con el cual se pudo conocer -entre otras cosas- cuándo se introdujo el virus al país. Así lo destacó Marcela Mercado, directora de Investigación de Salud Pública del INS en el programa Prevención y Acción de la Presidencia.

"Desde enero nos preparamos específicamente en varios frentes, uno de ellos tiene que ver con el desarrollo de investigaciones específicas para responder a preguntas de esta pandemia y cómo implica en la salud pública de los colombianos", indicó Mercado, destacando que uno de los aportes ha sido el tema de secuenciación genómica del virus.

Este aporte ha sido importante en relación a las otras secuencias que se han publicado a nivel mundial. De esta manera hoy el país puede entender además cómo han sido las secuencias virales distribuidas a nivel de territorio y también se ha podido identificar que Colombia tiene de los dos linajes del covid-19 (A y B).

Adicionalmente, añadió Mercado, "esto es muy importante para poder determinar cómo modificar las pruebas diagnósticas que tenemos en el momento o cómo escoger las mejores pruebas diagnósticas para nuestra población. Además, podremos tener mejor disposición para tratamientos antivirales y también para el desarrollo de vacunas".

Mercado concluyó diciendo que todo esto tiene que ver mucho con lo que venido trabajando Colombia en investigación del covid-19. "Ahora tenemos el gran reto de trabajar en la parte de seroprevalencia, con lo que vamos a hacer el gran estudio país". (Ministerio de Salud y Protección social, 2020)



El vertiginoso ritmo de la vida moderna ha llevado a las personas a trabajar más horas, y a las empresas, a incrementar sus niveles de producción, sus alianzas estratégicas y a enfocar mejor su política empresarial; todo esto gracias a la competitividad comercial y empresarial que surge cada día. Como consecuencia, el estrés ocupacional, el clima organizacional, y todos los factores psicosociales en el ambiente laboral son de gran trascendencia, ya que esto afecta de manera directa la productividad y la calidad en la prestación de un servicio. Dado que el personal de salud está directamente relacionado con el bienestar físico y/o mental de los pacientes, su esfera emocional está constantemente ligada a su trabajo, por lo tanto este documento ha tenido como propósito describir estos factores psicosociales y analizar las consecuencias más relevantes en el desempeño de sus actividades laborales.





Factores de riesgo psicosocial

La globalización empresarial del siglo XXI, ha hecho que las organizaciones profundicen en el tema de salud laboral y específicamente de los riesgos psicosociales a los cuales se encuentran diariamente expuestos los trabajadores. Según la definición de la OIT en 1986: “Los factores psicosociales en el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo” (OIT, 1986, p.3, citado por. (Moreno & Baez, 2010)) Este enunciado evidencia la importancia dada por parte de la OIT al trabajador de acuerdo a las necesidades propias del mismo según su cultura, ocupación y medio ambiente. Es claro además que un trabajador con alteración de su bienestar físico, mental, o social por secuencia lógica afectará su desempeño laboral, así como su productividad y su motivación ocupacional. Estos factores psicosociales son múltiples y complejos ya que fluyen a partir de la apreciación personal de cada individuo y en la mayoría de los casos no son cuantificables de manera objetiva. (González & García, 2013)



Marco normativo

Resolución 0666 DE 2020: Por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del coronavirus COVID-19.

Decreto 488 DE 2020: Referente a la destinación de recursos de las cotizaciones para la implementación de acciones de promoción y prevención del COVID-19.

Decreto 676 (MAYO 19 DE 2020) Ministerio del Trabajo – COVID-19 quedó oficialmente incluido como una enfermedad directa en la tabla de enfermedades laborales.

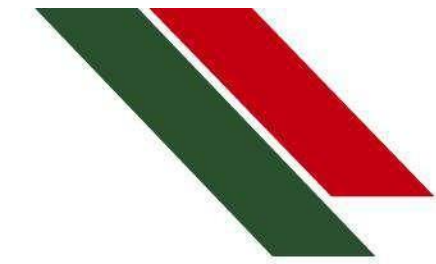
Resolución 753 DE 2020 – Ministerio de Salud – Se determina la transferencia de recursos para el pago de deudas laborales acumuladas para los trabajadores de la salud.

CIRCULAR 0017 (FEBRERO 24 DE 2020) – Mintrabajo – Lineamientos mínimos de promoción y prevención para la preparación, respuesta y atención de casos de enfermedad a implementar por COVID-19.

Resolución 2646 DE 2008: Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Resolución 2404 DE 2019: Por medio de la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía técnica para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población.

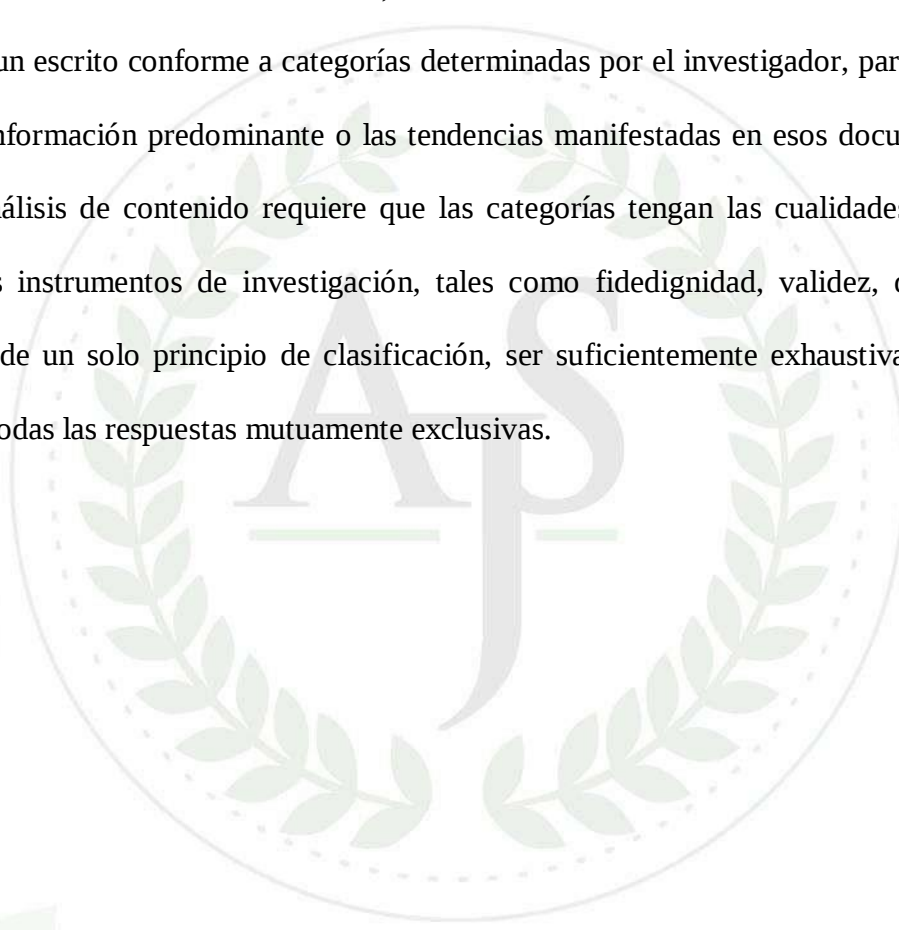
Decreto 0780 DE 2016: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social.



Antonio José de Sucre
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA

Metodología

La monografía de este trabajo es de compilación, la cual se encarga de reunir los aportes de otros autores sobre un tema específico y de mano propia y se desarrolló de manera cualitativa y es de técnica de análisis de contenido, el cual se basa en la clasificación de las diferentes partes de un escrito conforme a categorías determinadas por el investigador, para extraer de ellos, la información predominante o las tendencias manifestadas en esos documentos, La técnica análisis de contenido requiere que las categorías tengan las cualidades señaladas para otros instrumentos de investigación, tales como fidedignidad, validez, deben estar formadas de un solo principio de clasificación, ser suficientemente exhaustivas para que incluyan todas las respuestas mutuamente exclusivas.



La educación
es de todos

Mineducación





Antonio José de Sucre
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA

Resultados

En Colombia se ha evidenciado que los trabajadores del área de la salud son los más afectados en tiempo de pandemia, por lo tanto, son ellos quienes se cargan emocionalmente y se desmotivan, tuvimos la oportunidad de conocer puntos de vista de diferentes profesiones del área de la salud y obtuvimos las causas de sus preocupaciones que recaen en lo que hemos planteado anteriormente.



La educación
es de todos

Mineducación



100 000 12 018
ORGAN VENTAS
Certificado





Antonio José de Sucre
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA

Conclusión

De lo anterior cabe destacar que un trabajador se encuentra desmotivado y afectado psicológicamente en el tiempo de pandemia que se está viviendo actualmente a causa del covid 19, partiendo desde la dotación adecuada y el estrés por contagiar a los suyos .





Referencias

- ACHS. (08 de 02 de 2019). Obtenido de ACHS :
<https://www.achs.cl/portal/Empresas/Paginas/Riesgos-Psicosociales.aspx>
- Agencia europea para la seguridad y salud en el trabajo . (s.f.). Obtenido de Agencia europea para la seguridad y salud en el trabajo :
<https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Anaya, L. S. (febrero de 2013). *Universidad sergio arboleda*. Obtenido de Universidad sergio arboleda:
<https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/890/Riesgos%20psicosociales%20y%20sus%20efectos%20en%20el%20personal%20del%20sector%20salud.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Brodsky, E. y. (1980).
- Carlos Fernandez; Ronny Suarez. (27 de Marzo de 2020). *La dura realidad de los médicos colombianos frente a la pandemia*. Obtenido de
<https://www.digitalizados.com.co/2020/03/27/la-dura-realidad-de-los-medicos-colombianos-frente-a-la-pandemia/>
- colombia, U. n. (20 de agosto de 2020). *un periodico digital*. Obtenido de un periodico digital: <https://unperiodico.unal.edu.co/pages/detail/el-covid-19-y-el-sector-salud-desproteccion-precarizacion-laboral-y-exceso-de-carga-mental/>
- Flórez. (2014).
- Freudenberger, H. (1974).
- González, L. S., & García, A. C. (2013). *RIESGOS PSICOSOCIALES Y SUS EFECTOS EN EL PERSONAL DEL SECTOR SALUD EN COLOMBIA*. Universidad Sergio Arboleda, Bogotá.
- Hopkins, J. (2020). *Coronavirus Resource Center*. Johns Hopkins University & Medicine.
- IEBS. (7 de marzo de 2016). *IEBS*. Obtenido de IEBS:
<https://www.iebschool.com/blog/desmotivacion-laboral-relaciones-laborales/>
- Invancevich, M. (1980).
- Jackson, M. y. (1981).
- Kafry, P. y. (1978).



Legal Today. (16 de 06 de 2020). *Referencias al COVID-19*. Obtenido de Legal Today:
<https://www.legaltoday.com/practica-juridica/derecho-social-laboral/prevencion-riesgos-laborales/referencias-al-covid-19-2020-04-02/>

Mikhail. (1981).

Ministerio de Salud y Protección social. (10 de 08 de 2020). Colombia aporta investigación en la secuenciación genómica del covid-19. *Boletín de prensa N°582*, pág. 1.

Ministerio del trabajo ley 100. (23 de diciembre de 1993). *Ministerio del trabajo*. Obtenido de Ministerio del trabajo.

Moreno, B., & Baez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buena práctica*. Madrid: INSHT.

OIT. (s.f.).

Ortiz, H. T. (16 de noviembre de 2017). *El tiempo*. Obtenido de El tiempo :
<https://www.eltiempo.com/colombia/medellin/las-dificultades-de-los-empleados-de-salud-debido-a-la-crisis-del-sistema-151720>

Rada, N. (30 de 10 de 2020). *bizneo*. Obtenido de bizneo:
<https://www.bizneo.com/blog/desmotivacion-laboral/>

Salud, O. M. (s.f.).

Santander, Y. G. (2018). *Estres Laboral en Colombia*. Bucaramanga: UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA.

trabajo, C. d. (31 de agosto de 2020). *Enfoque Derecho*. Obtenido de Enfoque Derecho : <https://www.enfoquederecho.com/2020/08/31/salud-mental-frente-a-la-nueva-normalidad-laboral/>

Villarreal-Navarrete, P. I. (2014). *Artículos originales*. Obtenido de Artículos originales: <https://www.siicsalud.com/dato/sic/211/124800.pdf>

World Health Organization. (2006). *World Health Organization*. Obtenido de [https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=taYsDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR13&dq=\(World+Health+Organization,+2006\).&ots=9fg9XlBlz-&sig=-h2vUuZec2sJ8uudfglNrkgZpw#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=taYsDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR13&dq=(World+Health+Organization,+2006).&ots=9fg9XlBlz-&sig=-h2vUuZec2sJ8uudfglNrkgZpw#v=onepage&q&f=false)

