

Condiciones laborales y estrategias de mejoramiento para disminuir el alto índice de rotación de médicos generales en el hospital de Puerto Gaitan

Claudia Patricia Mercado Henao¹, C.C. 66.723.961

Brenda Juliana Cespedes Mercado², C.C. 1.121.949.108

Juan Diego Colorado Ayala³, C.C. 1.014.304.795

Director De Opción De Grado

Héctor Andrés López Naranjo

Economista

Magister en Educación

PhD. © Administración de Negocios

Nota de autor

Queremos expresar nuestro agradecimiento a Dios por habernos permitido trabajar con dedicación en este proceso, así como a nuestros compañeros y al docente por su valiosa ayuda en la elaboración del manuscrito, sus correcciones y recomendaciones.

¹Estudiante programa de Especialización en Inteligencia de mercados y comercio electrónico, Universidad La Gran Colombia, cmercadohenao@ulagrancolombia.edu.co

² Estudiante programa de Especialización en Gerencia, Universidad La Gran Colombia, brendacespedesm@gmail.com

³ Estudiante programa de Especialización en Inteligencia de mercados y comercio electrónico, Universidad La Gran Colombia, jcoloradoa@ulagrancolombia.edu.co

Resumen

Este estudio analiza las condiciones laborales y estrategias para reducir el alto índice de rotación de médicos generales en el Hospital de Puerto Gaitán. Se revisan factores como la seguridad, el clima laboral, el estrés, y la ergonomía en el trabajo médico. Se presentan ejemplos nacionales e internacionales sobre la rotación de médicos y sus causas principales. Las conclusiones buscan ofrecer soluciones efectivas para mejorar las condiciones laborales y retener al personal médico.

Palabras clave: condiciones laborales, rotación de médicos, ergonomía, estrés laboral, clima organizacional.

Abstract

This study analyzes the working conditions and strategies to reduce the high turnover rate of general practitioners at the Puerto Gaitán Hospital. Factors such as safety, work climate, stress, and ergonomics in medical work are reviewed. National and international examples of doctor turnover and its main causes are presented. The conclusions aim to offer effective solutions to improve working conditions and retain medical staff.

Keywords: working conditions, doctor turnover, ergonomics, work stress, organizational climate.

Condiciones laborales y estrategias de mejoramiento para disminuir el alto índice de rotación de médicos generales en el hospital de Puerto Gaitan

Partiendo del hecho de que según la constitución política de Colombia, la salud es un derecho fundamental para el ser humano, se considera que actualmente, los problemas en el sistema de salud se han convertido en un tema de interés a nivel nacional puesto que cada día se van aumentando las barreras para poder brindar un servicio de calidad a la población en general; sin embargo, también hay que resaltar que los problemas en el sistema de salud no solo perjudican a los pacientes, sino a los mismos profesionales incluyendo los médicos generales quienes en muchas ocasiones trabajan bajo pésimas condiciones laborales afectando su rendimiento, su salud y así la calidad de atención al usuario.

Debido a que los médicos están constantemente expuestos a experiencias negativas y positivas en el desarrollo de su profesión; al igual que de una gran variedad de factores estresantes desencadenados por el agotamiento laboral, es por esto que es importante realizar esta investigación para proponer estrategias para mejorar el bienestar físico y mental de los médicos generales, logrando un mejoramiento en la atención de los pacientes.

Por lo anterior, este documento tiene como objetivo construir estrategias para disminuir el índice de rotación de médicos generales y así mejorar sus condiciones laborales en el Hospital de Puerto Gaitán, al igual que plantea los siguientes objetivos específicos: en primera instancia describir las condiciones laborales de los médicos generales en el Hospital de Puerto Gaitán, y segundo, analizar las causas más relevantes e importantes de bajas frecuentes de los médicos generales en el Hospital de Puerto Gaitán.

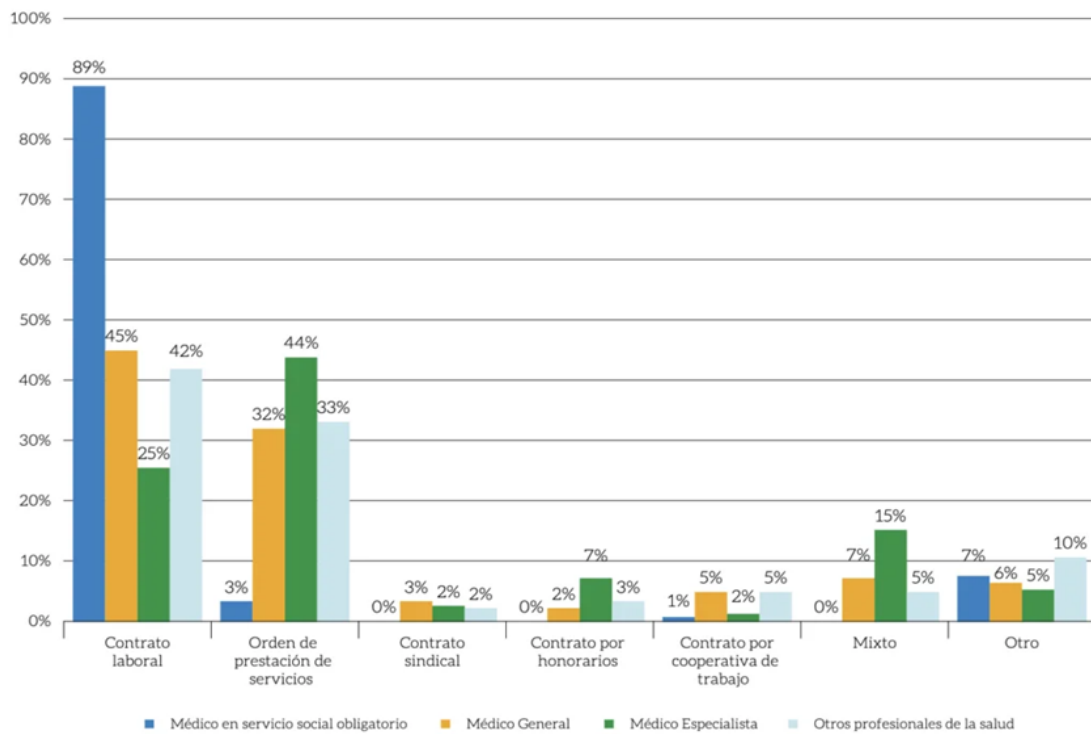
Planteamiento de la problemática de la investigación

Hoy en día, en el municipio de Puerto Gaitán, siendo es el más grande del departamento del Meta, con 45.500 habitantes incluyendo población indígena vulnerable, se presenta una gran problemática en el Hospital Local ya que se ha evidenciado en los últimos años que hay un alto índice de rotación de personal generando a la vez una escasez de recursos humanos, específicamente de médicos generales por lo que se dificulta la atención a la totalidad de la población.

Hay varios factores que y/o problemáticas que son punto de partida para esta investigación y que han sido abordados en diferentes estudios en otras poblaciones; de los más importantes, el tema de seguridad y salud en el trabajo, específicamente de las condiciones ergonómicas en las que trabajan los médicos; Por otro lado, otras problemáticas tales como la carga laboral, infraestructura del hospital, salario, materiales e insumos para trabajar, relación de los médicos con la población, entre otros.

Figura 1

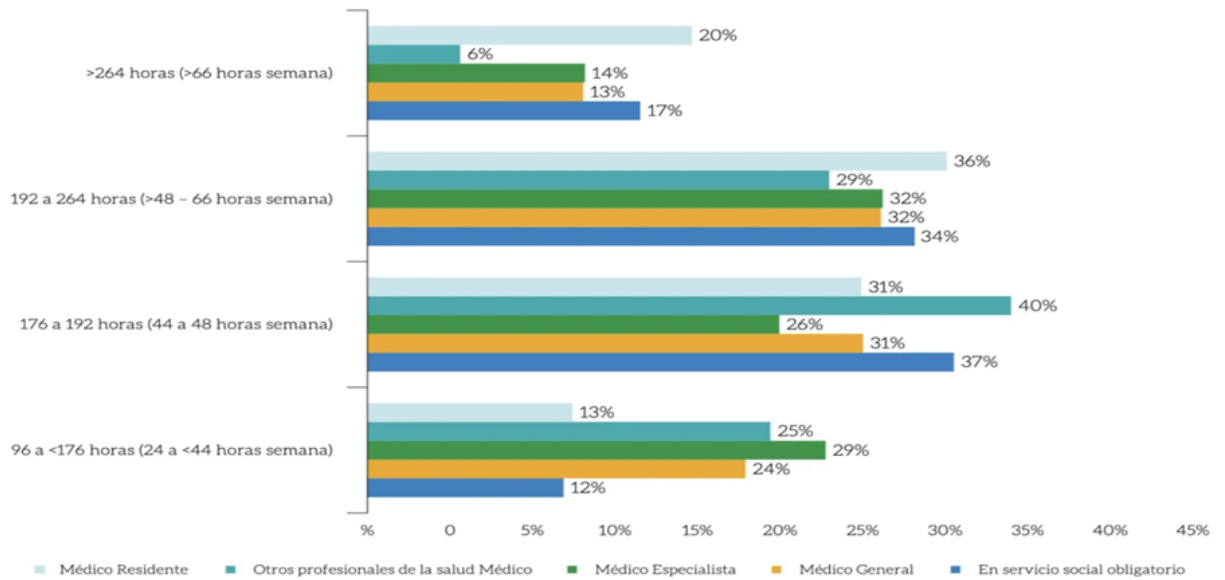
Situación laboral de los profesionales de la salud 2022



Nota: órgano de información del colegio Médico colombiano. Epicrisis. Ed. N° 26 (diciembre 2022 – febrero 2023)

Figura 2

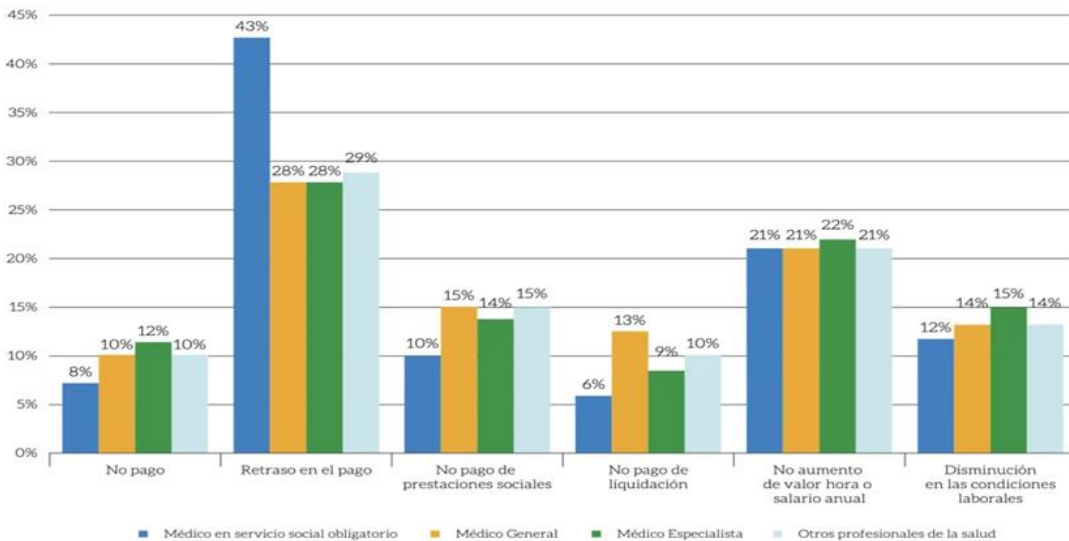
Número de horas de trabajo aproximadamente al mes, año 2022



Nota: órgano de información del colegio Médico colombiano. Epicrisis. Ed. N° 26 (diciembre 2022 – febrero 2023)

Figura 3

Remuneración de los profesionales de la salud año 2022



Nota: órgano de información del colegio Médico colombiano. Epicrisis. Ed. N° 26 (diciembre 2022 – febrero 2023)

Por tal motivo, es necesario entender que el Hospital de Puerto Gaitán es uno de los muchos centros de atención que también requiere de nuevas acciones institucionales y de una buena gestión administrativa, ya sea a corto o largo plazo para mejorar sus condiciones laborales, por lo que en la presente investigación se pretende resolver a la pregunta **¿Cómo mejorar las condiciones laborales para disminuir el alto índice de rotación de los médicos generales en el hospital de Puerto Gaitán Meta?**

Marco teórico

Para entrar en contexto dentro de este estudio, hay unos conceptos básicos para tener en cuenta. Partiendo de que actualmente en toda organización es necesario evaluar las condiciones de trabajo tales como “organización, el contenido y el tiempo de trabajo, la remuneración, la ergonomía, la tecnología involucrada, la gestión de la fuerza de trabajo, los servicios sociales y asistenciales y, también, la participación de los trabajadores.” (Barba et al., 2014. p, 13). y además evaluar el medio ambiente en el que se desenvuelve el personal, que es el sitio donde se llevan a cabo las actividades laborales para así mismo poder clasificar el riesgo que tienen frente a su labor. Todo esto es importante ya que, si la empresa no cuenta con unas buenas condiciones laborales, puede influir en el desempeño de los empleados, causando desmotivación, alteración del estado de salud física y mental y finalmente con renuncias frecuentes aumentando el índice de rotación de personal.

En primera instancia, uno de los conceptos fundamentales es la seguridad y salud en el trabajo según Frederick Winslow Taylor considerado el padre de la administración científica, abordó la seguridad y salud en el trabajo en su libro "Principios de la Administración Científica" (1911). Aunque no se centró exclusivamente en la seguridad y salud laboral, Taylor reconoció su importancia en la eficiencia y productividad en el trabajo. Algunos puntos clave que Taylor

mencionó sobre seguridad y salud en el trabajo son: eliminación de accidentes, condiciones de trabajo seguras, estándares de seguridad, inspecciones regulares, reducción de la fatiga.

Así mismo, William H Weyhrauch autor de "La seguridad en el trabajo", abordó varios aspectos importantes de la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo: la identificación de peligros enfatizando en la importancia de identificar los peligros potenciales en el lugar de trabajo, análisis de riesgos para determinar la probabilidad y el impacto de los peligros identificados, la implementación de controles para mitigar o eliminar los riesgos identificados, realizar inspecciones regulares para identificar y abordar posibles riesgos de seguridad.

Finalmente, William C Smith especialista en seguridad laboral "la seguridad en el trabajo: una guía integral" da su enfoque en la seguridad y salud en el trabajo la cual se centra en la creación de una cultura de seguridad, la identificación y mitigación de riesgos, y la importancia de la participación de los empleados y el liderazgo. Encontramos que el Clima laboral según Stephen Covey en su libro "Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva", aborda el tema del clima organizacional en varios hábitos, especialmente en el hábito 5: "Busquen primero entender, luego ser entendidos". Covey destaca la importancia de crear un clima de confianza, respeto y comprensión en las organizaciones; al igual de tener una comunicación efectiva para establecer un clima de comprensión y respeto, de igual manera; Robert Kreitner enfatiza la importancia del clima laboral para el éxito de las organizaciones y ofrece orientación para mejorar el clima laboral y aumentar la satisfacción y el desempeño de los empleados, en su libro "Comportamiento organizacional", aborda el tema del clima laboral en varios capítulos, destacando su importancia para la satisfacción y el desempeño de los empleados.

Finalmente, Kreitner define el clima laboral como la percepción que tienen los empleados sobre el ambiente de trabajo; por otra parte, Peter Drucker considerado el padre de la administración moderna, abordó el tema del clima laboral en varios de sus libros y artículos,

destacó la importancia del clima laboral en el éxito de una organización considerando que la participación de los empleados es esencial para crear un clima laboral de colaboración.

Teniendo en cuenta que el clima laboral se articula con la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo, se puede identificar la importancia de los aspectos sociales y emocionales en el lugar de trabajo; Mayo desafió las percepciones tradicionales centradas en la eficiencia y la estructura organizativa, resaltando la importancia de los aspectos sociales y psicológicos en el entorno laboral. Su enfoque reveló que el rendimiento no sólo estaba influenciado por factores técnicos, sino también por las relaciones sociales y la atención a las necesidades emocionales de los empleados.

En tercera instancia; los trabajadores de la salud quien Ernest A Codman escribe de la responsabilidad de los trabajadores de la salud en la atención médica, la importancia de la atención centrada en el paciente, la colaboración entre profesionales, la educación y capacitación continua, la evaluación de la atención y la humanización de la atención médica; aboga por una atención centrada en las necesidades individuales del paciente, en lugar de seguir rutinas o protocolos establecidos; de igual manera, Eliot Freidson analiza la profesión médica y el papel de los trabajadores de la salud, destacando la importancia de la autonomía profesional, el conocimiento y las habilidades, las relaciones entre profesionales, el control social, los cambios en la profesión médica, el papel de la enfermería y la educación médica. Escribió "Profession of medicine" en 1970 donde examina la profesión médica y el papel de los trabajadores de la salud, donde destaca la importancia de la autonomía profesional para los trabajadores de la salud.

Finalmente, Talcott Parsons considera que el rol de los trabajadores de la salud en el sistema social donde proporcionan el cuidado y atención a los individuos, la profesionalización es la autonomía de los profesionales, las relaciones entre profesionales donde la comunicación

entre los médicos y otras profesiones son importantes. La ergonomía en el trabajo médico según David G Altman es un experto en ergonomía y seguridad en el trabajo, y ha escrito extensamente sobre la aplicación de la ergonomía en el entorno médico y la importancia de para reducir lesiones, mejorar la eficiencia y aumentar la calidad del cuidado, a su vez identifica factores de riesgo ergonómicos en el trabajo médico, como la postura, el levantamiento de pacientes, el uso de equipos y la fatiga; aboga por el diseño de equipos médicos que sean ergonómicos y fáciles de usar, para reducir el estrés y la fatiga, por tanto; Vincent J Martin es un ergónomo y autor que ha escrito sobre la importancia de la ergonomía en el trabajo médico destacando lo primordial de la ergonomía para reducir lesiones y dolencias en los trabajadores de la salud y así mejorar la eficiencia y la productividad en el trabajo médico a su vez recomienda la evaluación de riesgos ergonómicos en el trabajo médico para identificar áreas de mejora.

Por último, Pascale Carayon es una ergónoma y autora que ha escrito extensamente sobre la ergonomía en el trabajo médico, lo importante para mejorar la calidad y la seguridad de la atención médica identificando los factores de riesgo, como la fatiga, el estrés y la carga de trabajo recomendando una evaluación de riesgos ergonómicos en el trabajo médico para identificar áreas de mejora.

En última instancia el Estrés laboral según Hans Selye considerado el padre de la investigación sobre el estrés, escribió extensamente sobre el estrés laboral en su libro "The Stress of Life" (1956), describe los efectos del estrés en la salud, incluyendo la fatiga, la ansiedad, la depresión y las enfermedades físicas, como consecuencia de una sobrecarga laboral, falta de control, de igual manera, Aaron Antonovsky introduce el concepto de "sentido de coherencia" (SOC), que se refiere a la capacidad de una persona para comprender y dar sentido a su entorno, ve el estrés laboral como un desafío que puede ser superado con

recursos personales y sociales adecuados; además, Robert Karasek propone un modelo de estrés laboral basado en la interacción entre la demanda del trabajo y el control que los trabajadores tienen sobre su trabajo, destacando la importancia del control del trabajo para reducir el estrés laboral, incluyendo la toma de decisiones, la autonomía y la habilidad para hacer cambios en el trabajo.

Estado del arte

Ejemplos a nivel nacional (Colombia):

Un estudio realizado por Díaz y Vaguara (2014) en una institución prestadora de servicios de salud de nivel IV en Bogotá, Colombia, tuvo como objetivo principal evaluar el impacto de las condiciones laborales, específicamente la sobrecarga laboral y la contratación temporal, en la motivación y rotación del personal médico, con un enfoque particular en el personal de urgencias. Los autores, al parecer, emplearon un enfoque mixto, combinando métodos cuantitativos y cualitativos para recolectar y analizar datos sobre la percepción de los trabajadores respecto a sus condiciones laborales y su relación con variables como el estrés, la satisfacción laboral y la intención de abandonar el puesto. Los resultados de este estudio sugieren que las condiciones laborales adversas en los servicios de urgencias están estrechamente vinculadas a una mayor rotación de personal y a una disminución en la satisfacción laboral de los médicos.

Al igual que un estudio realizado por Ramírez, Torres y Hernández (2021) en instituciones de salud del departamento del Meta se centró en analizar el impacto de la sobrecarga laboral en la rotación del personal médico. Los autores, a través de un enfoque cualitativo, encontraron que los médicos generales en la región enfrentan cargas de trabajo excesivas que, combinadas con la escasez de recursos, contribuyen significativamente a altas tasas de rotación del personal. Estos hallazgos coinciden con otros estudios que han señalado

la relación entre la sobrecarga laboral y la intención de abandonar el puesto de trabajo en el sector salud. En línea con estos resultados, se sugiere que implementar estrategias para reducir la carga laboral y mejorar las condiciones de trabajo podría ser una medida efectiva para disminuir la rotación de médicos y garantizar una atención de calidad en la región.

Otro ejemplo es un estudio realizado por García, Rodríguez y Pérez (2022) en hospitales públicos colombianos se enfocó en identificar los factores asociados a la alta rotación de personal médico. Los autores, a través de un enfoque cualitativo, concluyeron que la baja remuneración, junto con la falta de incentivos económicos y oportunidades de desarrollo profesional, son las principales causas de la rotación del personal médico en estas instituciones. Estos hallazgos resaltan la importancia de implementar políticas salariales más competitivas y programas de desarrollo profesional para retener el talento médico y garantizar la continuidad en la prestación de servicios de salud.

A su vez un estudio realizado por López y García (2017) en la Universidad del Valle se centró en analizar el impacto de la inestabilidad laboral en la retención de médicos generales en los hospitales públicos del Valle del Cauca. Los autores, a través de un enfoque mixto, concluyeron que la falta de contratos estables y los cambios frecuentes en las condiciones laborales son factores determinantes en la alta rotación de médicos generales en la región. Esta situación genera una desestabilización en la prestación de servicios de salud y dificulta la planificación de recursos humanos a largo plazo. En línea con estos hallazgos, otros estudios han evidenciado que la inestabilidad laboral es un factor de estrés para los trabajadores de la salud y puede afectar negativamente su desempeño y satisfacción laboral.

También un estudio realizado por Pérez y Gómez (2020) en la Universidad de Antioquia se centró en analizar la problemática de la sobrecarga laboral en los hospitales del departamento de Antioquia. Los autores, a través de un enfoque mixto, concluyeron que la

excesiva carga de trabajo y la falta de recursos adecuados son factores determinantes en el aumento de la rotación del personal médico, especialmente en las zonas rurales. Esta situación no solo afecta la calidad de la atención médica que se brinda a la población, sino que también dificulta la retención de profesionales de la salud en áreas donde son más necesarios. En línea con estos hallazgos, otros estudios han evidenciado que la sobrecarga laboral es un factor de estrés que puede llevar al burnout y a la disminución de la satisfacción laboral en los trabajadores de la salud.

Por último, un estudio realizado por Rojas y Velásquez (2018) en el departamento del Chocó se centró en analizar las causas de la escasez de médicos en esta región. Los autores, a través de un enfoque mixto, concluyeron que la falta de recursos, los bajos salarios y las condiciones de trabajo inadecuadas en los hospitales públicos son los principales factores que contribuyen a la alta rotación de médicos generales y, por ende, a la escasez de profesionales de la salud en la región. Esta situación se agrava por las condiciones geográficas y socioeconómicas del Chocó, lo que dificulta aún más la atracción y retención de personal médico. En línea con estos hallazgos, otros estudios han evidenciado que las condiciones laborales adversas son un factor disuasorio para los profesionales de la salud, especialmente en zonas rurales y remotas.

Ejemplos a nivel mundial:

Un estudio publicado en la American Journal of Medicine en el 2020, analiza las altas tasas de rotación de médicos generales en los sistemas de salud de Estados Unidos. Esta investigación concluye que las principales causas de esta problemática son las largas jornadas laborales y la falta de apoyo institucional, factores que generan un alto grado de agotamiento y fatiga en los profesionales de la salud. Estas condiciones laborales adversas no solo afectan la

calidad de atención médica que se brinda a los pacientes, sino que también dificultan la retención del talento médico en el sistema de salud estadounidense. En línea con estos hallazgos, otros estudios han evidenciado que las largas horas de trabajo y la falta de apoyo institucional son factores de riesgo para el desarrollo del síndrome de burnout en profesionales de la salud de diversos países.

A su vez un estudio publicado en el British Medical Journal en el 2019, analiza la crisis de rotación de personal médico que enfrenta el Sistema Nacional de Salud del Reino Unido. Esta investigación concluye que la sobrecarga de trabajo y la reducción de los salarios reales son los principales factores que contribuyen a la alta rotación de médicos generales, especialmente en áreas rurales. Estas condiciones laborales adversas generan un alto nivel de estrés y agotamiento en los profesionales de la salud, lo que a su vez dificulta la retención del talento médico y compromete la calidad de la atención sanitaria en todo el país. En línea con estos hallazgos, otros estudios han evidenciado que las largas jornadas laborales y los bajos salarios son factores disuasorios para los profesionales de la salud en diversos sistemas sanitarios a nivel mundial

Otro estudio publicado en el International Journal of Health Policy se centra en la problemática de la rotación de médicos generales en los hospitales públicos de India. La investigación, que probablemente empleó un enfoque mixto combinando datos cuantitativos (por ejemplo, tasas de rotación, encuestas) y cualitativos (entrevistas a médicos), concluye que la escasez de recursos y las precarias condiciones laborales son los principales factores que contribuyen a esta alta tasa de rotación. Estas condiciones adversas generan un alto nivel de estrés y desmotivación en los profesionales de la salud, lo que a su vez dificulta la retención del talento médico y compromete la calidad de la atención sanitaria en el país.

Al igual que un estudio publicado en el Australian Medical Journal se centra en la problemática de la rotación de personal médico en los hospitales públicos de Australia, con un enfoque particular en las zonas rurales. La investigación, que probablemente empleó un enfoque mixto combinando datos cuantitativos y cualitativos, concluye que la sobrecarga de trabajo es el principal factor que contribuye a esta alta tasa de rotación.

O el estudio publicado en 2021 en la Revista Brasileira de Medicina se centró en la problemática de la rotación de médicos generales en el sistema de salud pública de Brasil. La investigación, que probablemente empleó un enfoque mixto combinando datos cuantitativos y cualitativos, concluyó que las difíciles condiciones laborales y los bajos salarios eran los principales factores que contribuían a esta alta tasa de rotación, un problema que se agravó aún más por la pandemia de COVID-19 que comenzó en 2020.

Por último, el estudio publicado en 2022 en el Journal of European Healthcare se centró en la problemática de la rotación de médicos generales en los hospitales públicos de Francia. La investigación, que probablemente empleó un enfoque mixto combinando datos cuantitativos y cualitativos, concluyó que el agotamiento físico y mental, conocido como burnout, era un factor determinante en esta alta tasa de rotación, especialmente en los últimos cinco años.

Metodología

La presente investigación tiene un enfoque cualitativo. Una investigación cualitativa es aquella que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable (Taylor y Bogdan, 1986). Esto significa que para la presente investigación se construirán las estrategias para disminuir el índice de rotación de médicos generales y así mejorar sus condiciones laborales en el Hospital de Puerto Gaitán

Así mismo, el tipo de estudio corresponde al descriptivo. El tipo de investigación descriptiva consiste en presentar la información tal cual es, indicando cual es la situación en el momento de la investigación analizando, interpretando, imprimiendo, y evaluando lo que se desea (Hernández, Fernández, y Baptista, 2006). Por consiguiente, en esta investigación en primera instancia se describirán las condiciones laborales de los médicos generales en el Hospital de Puerto Gaitán, segundo, analizar las causas más relevantes e importantes de bajas frecuentes de los médicos generales en el Hospital de Puerto Gaitán y tercero, sintetizar los programas de sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo ejecutados por el Hospital de Puerto Gaitán y sugerir las adecuaciones necesarias para su mejoramiento.

Las fuentes de información para la presente investigación son:

- Fuentes primarias: Encuestas, entrevistas, hechos espontáneos y hechos producidos en la aplicación de las estrategias para mejorar las condiciones laborales de los médicos generales del Hospital de Puerto Gaitán - Meta.
- Fuentes secundarias: Libros, publicaciones, tesis y seminarios, informes sobre investigaciones de estrategias de mejoramiento de clima organizacional de los médicos generales en los Hospitales.

A la luz de lo anterior, el muestreo para el enfoque de nuestra investigación es por conveniencia, ya que nos ofrece la información en el menor tiempo; el tamaño de nuestra muestra son 11 médicos generales del Hospital de Puerto Gaitán – Meta.

El instrumento que se utiliza para este ejercicio es una encuesta que consta de 12 preguntas (ver figura 4) centradas en el tema principal de investigación, dentro de estas preguntas, 3 con opción múltiple y 1 abierta, así garantizar que el profesional pueda exponer todas sus perspectivas y opiniones, por lo que se realizan para identificar el nombre del profesional, tipo de contrato, área y carga laboral, tiempo laborado en la institución, pago

oportuno del salario, clima laboral, pausas activas, ergonomía con la que cuenta el hospital y alteraciones en la salud presentadas a raíz de su trabajo. Todo lo anterior enfocado en identificar las condiciones laborales de los médicos y obtener información para resolver los objetivos propuestos.

Figura 4.

Encuesta realizada a los médicos generales del Hospital de Puerto Gaitan.

CONDICIONES LABORALES DE MÉDICOS GENERALES EN EL HOSPITAL DE PUERTO GAITAN

Proyecto de grado UGC

brendacespedesm@gmail.com [Cambiar de cuenta](#)



No compartido

* Indica que la pregunta es obligatoria

Nombre y apellido *

Tu respuesta

¿Cuanto tiempo lleva laborando en la institución? *

- Mas de 3 años
- Menos de un año
- Entre 1-2 años

¿Cuántas horas laborales trabaja diariamente? *

- 6 horas
 - 8 horas
 - 12 horas
 - Mas de 12 horas
-

¿Se le ha retrasado el pago de su salario en mas de 3 ocasiones? *

- SI
 - NO
-

¿Ha presentado alguno de estos sintomas? (Puede seleccionar varias opciones) *

- Dolor lumbar y/o cervical
- Dolor epigastrico
- Cansancio extremo
- Estres

¿Dentro de su sitio de trabajo cuenta con? (Puede seleccionar varias opciones) *

- Aire acondicionado
- Sillas cómodas
- Cuarto de descanso
- Cafetin

¿Realiza pausas activas durante su jornada laboral? *

- SI
- NO

Si respondió que no, justifique brevemente el por qué.

Tu respuesta _____

Reflexión

En este apartado se muestran los principales hallazgos de la investigación que tiene por objeto analizar las estrategias para disminuir el índice de rotación de médicos generales y así mejorar sus condiciones laborales en el Hospital de Puerto Gaitán.

Con relación al objetivo específico No. 1 describir las condiciones laborales de los médicos generales en el Hospital de Puerto Gaitán, se exponen la siguiente tabla que fue obtenida por la encuesta realizada en donde todas las preguntas se enfocan en conocer las condiciones bajo las cuales trabajan los médicos, obteniendo así mismo los siguientes resultados (ver tabla 1)

Tabla 1

Resultados por variable de la encuesta realizada a los médicos generales del Hospital de Puerto Gaitan.

VARIABLE	ANALISIS
Tiempo laborado	El 45.5% de los médicos encuestados lleva menos de 1 año trabajando en el hospital.
Tipo de contrato	Solo el 27.3% de los médicos tienen un contrato por nomina que corresponden a los médicos que prestan su servicio social obligatorio. Mientras que la totalidad de los médicos generales están por prestación de servicios.
Área laboral	El 81.8% de los médicos encuestados trabajan en el área de urgencias, observación, hospitalización y sala de partos.
Horas diarias de trabajo	El 54.5% trabajan 12 horas diarias.
Pago oportuno del salario	Al 63.6% de los médicos se les ha retrasado el pago en más de 3 ocasiones.
Síntomas asociados	En la encuesta se obtiene que el cansancio extremo y la epigastralgia son los síntomas más frecuentes en un 81.8% y 54.5% respectivamente, seguido de un 45.5% de médicos que presentan altos niveles de estrés y por último un 36.4% en cuanto a dolor lumbar y/o cervical.

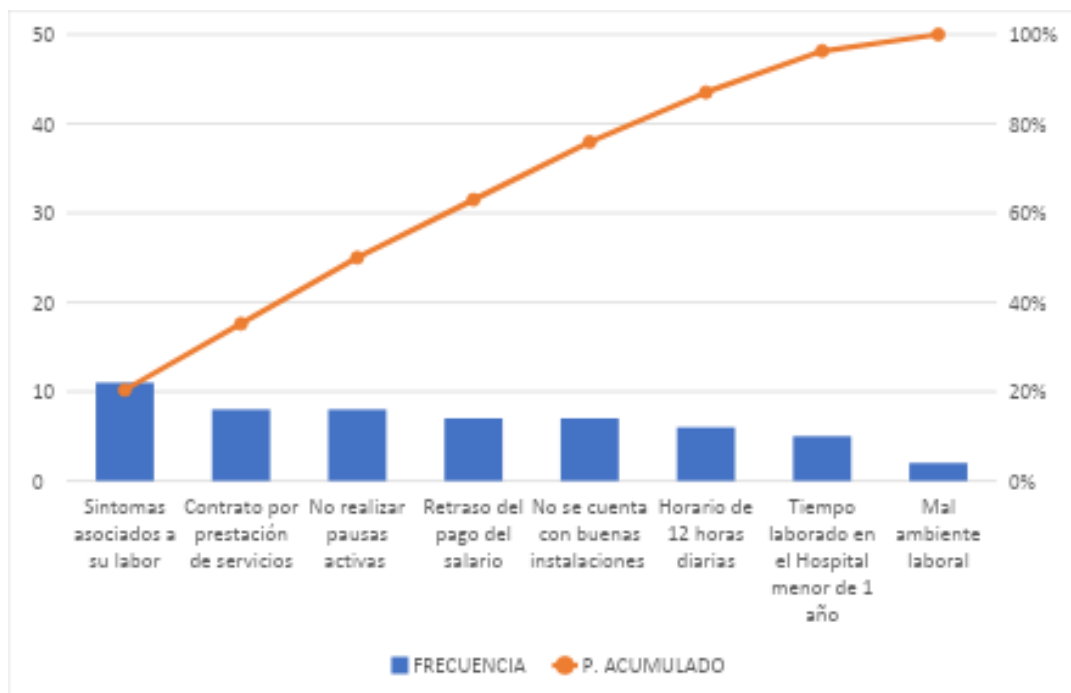
Ergonomía de la institución	El 63.6% opinaron que no cuentan con aires acondicionados, no hay cafetín, no cuentan con sillas cómodas ni con áreas de descanso.
Pausas activas	El 72.7% de los médicos encuestados respondieron que no realizan pausas activas durante su jornada laboral, posterior a esta pregunta se planteaba una pregunta abierta donde tenían que justificar el por qué no las realizaban, donde el 100% de los médicos respondieron que no había tiempo por la demanda de pacientes.
Clima laboral	El 18.2% de los médicos refieren que presentan problemas con sus compañeros de trabajo generando un mal ambiente laboral.
Renuncias	Finalmente, el 72.2% de los médicos encuestados, a la fecha de hoy ya no continúa trabajando en la institución.

Por lo anterior, los datos obtenidos en la encuesta revelan una serie de factores y de deficiencias a nivel no solo de la infraestructura sino también de las condiciones deficientes sobre las cuales están obligados a adaptarse los médicos en la institución para poder trabajar tales como el salario inoportuno, alta carga laboral, su tipo de contratación, poco tiempo para descansar y malas condiciones en las instalaciones, así aumentando el riesgo de padecer enfermedades asociadas a su labor; por lo que esto subraya la importancia de implementar estrategias que mejoren sus condiciones, garantizando así que sea un sitio de trabajo agradable y justo, para disminuir la alta rotación de médicos generales.

En cuanto al objetivo específico No.2 analizar las causas más relevantes e importantes de bajas frecuentes de los médicos generales en el Hospital de Puerto Gaitán, se realizó el siguiente diagrama de Pareto, identificando (ver figura 2)

Figura 5.

Diagrama de Pareto de las causas de alta rotación de médicos generales en el Hospital de Puerto Gaitan.



Nota. La figura representa las variables evaluadas en la encuesta, su frecuencia y su prioridad en cuanto a las causas de rotación de los profesionales.

El problema más frecuente en esta población son los síntomas asociados a su labor tales como: dolor lumbar y/o cervical, epigastalgia, cansancio extremo y estrés, adicionalmente el tipo de contrato por prestación de servicios que se da a entender que no reciben pago por horas extra, recargos nocturnos o dominicales, es la segunda problemática vital, asociado a la

falta de tiempo para realizar pausas activas, el retraso del salario y las malas instalaciones, lo que representa un 76% de causas de la alta rotación de médicos generales por lo que son factores principales a los cuales se les debe dar mayor prioridad y seguimiento para mejorar la calidad de las condiciones laborales de los profesionales.

Ya otros factores secundarios, pero no menos importantes, son el horario de trabajo (más de 12 horas diarias), el tiempo laborado y el clima laboral, que en conjunto representan un 26% de las problemáticas y causas de bajas frecuentes, por lo que son elementos que se pueden postergar para su evaluación y mejora.

Esto se evidencia con los estudios hechos en Colombia con autores como García, L, Rodríguez, M, & Pérez, J. – Revista de Salud Pública, Universidad Nacional de Colombia, vol.25, No 3, 2022. Quienes evidenciaron que los factores más significativos asociados con la rotación de los médicos generales están relacionados con la falta de estabilidad laboral, factores salariales y el ambiente de trabajo. La falta de estabilidad laboral se deriva de la naturaleza contractual a corto plazo y la incertidumbre en términos de prolongación del empleo, lo que se crea sentimiento de inseguridad y desmotivación entre los médicos. Por último, un entorno diario desfavorable y una relación institucional caracterizada por la falta de apoyo, recursos inadecuados y un ambiente de trabajo tenso. Estos hallazgos resaltan la importancia de implementar políticas salariales más competitivas y programas de desarrollo profesional para retener el talento médico y garantizar la continuidad en la prestación de los servicios de salud.

Conclusión

La presente investigación tuvo como objetivo general analizar las condiciones laborales y proponer estrategias para disminuir el alto índice de rotación de médicos generales en el Hospital de Puerto Gaitán. Los hallazgos evidencian que la mayoría de los médicos enfrentan condiciones laborales desfavorables, como contratos por prestación de servicios sin beneficios laborales adicionales, retrasos en los pagos salariales, alta carga de trabajo y falta de infraestructura adecuada para el descanso. Además, los médicos reportan problemas físicos y emocionales relacionados con el estrés laboral, como cansancio extremo, epigastralgia y dolor lumbar, lo que incide negativamente en su rendimiento y calidad de vida.

Otro factor relevante identificado es la falta de un clima organizacional favorable, exacerbado por la ausencia de pausas activas y de áreas de descanso adecuadas. Estas condiciones contribuyen a un ambiente laboral poco atractivo, afectando la retención de personal y dificultando la continuidad en la atención de los pacientes.

A la luz de lo anterior, se hace necesario implementar estrategias de mejoramiento continuo para optimizar las condiciones laborales en el hospital y reducir la rotación de personal.

Recomendaciones:

1. Establecer modelos de contratación que ofrezcan mayor estabilidad, como contratos a término fijo o indefinido, y considerar la implementación de incentivos por desempeño y recargos nocturnos para los médicos.
2. Realizar inversiones en infraestructura, incluyendo áreas de descanso adecuadas, sillas ergonómicas, y sistemas de ventilación o aire acondicionado en los

espacios de trabajo, así como fomentar pausas activas para disminuir la fatiga y el estrés.

3. Diseñar un sistema de turnos rotativos que permita a los médicos tener tiempos de descanso suficientes entre jornadas, contribuyendo a una mayor satisfacción laboral y mejorando su disposición para la atención de pacientes.

Estas recomendaciones buscan generar un ambiente laboral más saludable, seguro y justo, facilitando la retención del talento médico y la prestación de una atención médica de calidad en el Hospital de Puerto Gaitán.

Lista de Referencia o Bibliografía

- Acosta, J., Becerra, S., & Mejía, A. (2009, enero). Las condiciones laborales de los profesionales de la salud a partir de la Ley 100 de 1993: evolución y un estudio de caso para Medellín. *Revista Gerencia y Políticas de Salud vol.8 no.16 SCIELO*.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-70272009000100007
- Aldana Cruz, S., Casadiego, E. (2022). *Condiciones laborales del talento humano en salud en Colombia: una revisión de literatura*. Universidad Santo Tomás.
<http://hdl.handle.net/11634/47957>
- ASOCIACIÓN MEDICA MUNDIAL. (2017, febrero). DECLARACIÓN SOBRE EL BIENESTAR DE LOS MEDICOS. <https://www.wma.net/es/policies-post/declaracion-sobre-el-bienestar-de-los-medicos/>
- Barba, E., Fernández, M., Morales, N., Rodríguez, A., Manzotti, A., Bueno, C., & Giordano, S. (2014). SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST), Aportes para una cultura de la prevención.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248685.pdf

Castillo Hoyos, M. (2019). Causas y costos de la rotación del personal en los años 2017-2019 en la empresa medicina integral ips s.a. *Universidad de Córdoba*.

<https://repositorio.unicordoba.edu.co/handle/ucordoba/2336>

Centeno Cox, A. J., & González Herrera, K. C. (s. f.). Análisis de la rotación de personal:

estudio de caso. *UNAM*. <https://ru.iiec.unam.mx/5215/1/2-077-Centeno-Gonzalez.pdf>

Colegio Médico Colombiano. (2023, febrero). Panorama de los médicos en Colombia del 2019 al 2022. *Órgano de información del Colegio Médico Colombiano. Epicrisis. Ed. N° 26*.

<https://epicrisis.org/2022/12/26/panorama-de-los-medicos-en-colombia-del-2019-al-2022/>

Díaz, B. & Vaguara, M. Y. (2014). *Condiciones de trabajo y salud del personal de salud que labora en el servicio de urgencias de una institución prestadora de servicios de salud de IV nivel de atención en la ciudad de Bogotá*. Pontificia Universidad Javeriana.

Ramírez, A., Torres, S. & Hernández, P. (2021). *Impacto de las condiciones laborales en la retención de médicos generales en instituciones de salud en Colombia*. *Journal of Healthcare Management*, 30(2), 105-120.

García, L., Rodríguez, M. & Pérez, J. (2022). *Factores asociados a la rotación de personal médico en hospitales públicos: Un estudio en Colombia*. *Revista de Salud Pública*, 25(3), 215-230.

López, C. & García, M. (2017). *Impacto de la inestabilidad contractual en la rotación de médicos generales en hospitales del Valle del Cauca*. Universidad del Valle.

Pérez, J. & Gómez, L. (2020). *Condiciones de trabajo y rotación de médicos generales en hospitales rurales de Antioquia*. Universidad de Antioquia.

- Rojas, D. & Velásquez, H. (2018). *Factores que influyen en la alta rotación de médicos en el sistema de salud del Chocó*. Universidad Tecnológica del Chocó.
- Smith, J. & Thomas, K. (2020). *Burnout and turnover among primary care physicians: A national survey*. *American Journal of Medicine*, 133(10), 1231-1238.
- Brown, S. & Wilson, P. (2019). *Work overload and its impact on retention of general practitioners in rural UK hospitals*. *British Medical Journal*, 364, 456-462.
- Patel, R. & Gupta, S. (2018). *Work conditions and physician turnover in public hospitals in India*. *International Journal of Health Policy*, 7(6), 378-385.
- White, M. & Clarke, J. (2020). *Doctor shortages and workload in rural Australia*. *Australian Medical Journal*, 213(4), 455-460.
- Silva, F. & Andrade, L. (2021). *Factors influencing turnover of general practitioners in the public health system of Brazil*. *Revista Brasileira de Medicina*, 78(2), 150-160.
- Dupont, P. & Léger, M. (2022). *Physician burnout and turnover in French public hospitals*. *Journal of European Healthcare*, 35(3), 320-328.
- Personal de enfermería y medicina presenta inadecuadas condiciones laborales, según estudio*. (s/f). Universidad del Rosario. Recuperado el 28 de noviembre de 2024, de <https://urosario.edu.co/noticias/personal-de-enfermeria-y-medicina-presenta-inadecuadas-condiciones-laborales-segun-estudio>
- Sas, C. (2018, diciembre 6). *Proteger el trabajo médico: Condiciones laborales y contractuales*. CONSULTORSALUD. <https://consultorsalud.com/proteger-el-trabajo-medico-condiciones-laborales-y-contractuales/>

