
ESTUDIO COMPARATIVO DEL MIEDO ORGANIZACIONAL EN MÉDICOS INTERNOS DE HOSPITALES.

CASO: HOSPITAL UNIVERSITARIO DE LOS ANDES (HULA) Y UNIVERSIDAD EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS RÓMULO GALLEGOS (UCLA)

Duque M., Adriana C.

Profesora de la Cátedra de Gerencia General y los Recursos Humanos, FACES, Universidad de Los Andes, Mérida – Venezuela. Participante del Doctorado en Ciencias Organizacionales, FACES, Universidad de Los Andes, Mérida – Venezuela. Licenciada en Biología, Especialista en Ecología Animal y Vegetal de la Universidad de Los Andes, Mérida – Venezuela. Magister en Administración – Mención Gerencia de la Universidad de Los Andes, Mérida – Venezuela.
E-mail: adrianaduke17@gmail.com

Linares P., Iraima E.

Abogado Auxiliar II de la Procuraduría General del Estado Mérida-Venezuela, en el área de Derecho Constitucional y Administrativo, profesora invitada en el postgrado de Derecho Mercantil. Especialista en Derecho Mercantil, Gestión Empresarial, mención Recursos Humanos de la Universidad de Los Andes-Mérida-Venezuela. Participante del Doctorado en Ciencias Organizacionales del Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG) de la Universidad de Los Andes (Mérida). Diplomado en la Universidad de Salamanca-España en Derecho Administrativo.
E-mail: iraimashalom@gmail.com

<p>Recibido: 19-06-2021 Revisado: 21-07-2021 Aceptado: 01-09-2021</p>
--

RESUMEN

El estudio de las emociones ha dominado el área organizacional en los últimos años, lo cual ha llevado a ocupar un patrón de la existencia humana que ha olvidado las particulares positivas de la verdadera comprensión de emociones determinantes como el miedo, lo cual ha contribuido a adoptar una visión pesimista de su naturaleza. Así, capacidades como el autoconocimiento, la creatividad, el humor, la ilusión, la autorrealización y autorregulación, han sido ignoradas o explicadas someramente como si no tuviesen importancia tanto individual como organizacionalmente. El objetivo del siguiente artículo es realizar un estudio comparativo descriptivo del Miedo Organizacional en Médicos Internos de Hospitales. Caso: Hospital Universitario de Los Andes y Universidad Experimental de Los Llanos Rómulo Gallegos. Se realizó uso de una metodología cualitativa basada en el estudio de caso por medio de entrevistas semiestructuradas a 17 médicos internos del HULA y 14 médicos internos de la UCLA, de forma presencial u online por medio de formulario de Google forms. Los resultados obtenidos fueron analizados y resaltados según la relevancia en consideración de los investigadores para obtener algunas conclusiones generales sobre el Miedo Organizacional, obteniendo que los actores sienten en su mayoría incomprensión, tristeza y frustración, obviando el miedo al futuro como la emoción reinante, sin embargo, la mayoría se encuentra decidido a seguirse formando como profesionales dentro del país. Finalmente se recomienda el seguimiento y desarrollo de trabajos de ésta índole, los cuales contribuyen al desarrollo, no solo de la humanidad sino de la trascendencia que persiguen los estudios organizacionales.

Palabras clave: Miedo organizacional, emociones, médicos internos, hospitales venezolanos.

COMPARATIVE STUDY OF ORGANIZATIONAL FEAR IN MEDICAL INTERNS OF HOSPITALS. CASE: LOS ANDES UNIVERSITY HOSPITAL (HULA) AND RÓMULO GALLEGOS EXPERIMENTAL UNIVERSITY OF LOS LLANOS (UCLA)

ABSTRACT

The study of emotions has dominated the organizational area in recent years, which has led to occupy a pattern of human existence that has forgotten the positive particulars of the true understanding of determining emotions such as fear, which has contributed to adopt a pessimistic view of their nature. Thus, capacities such as self-knowledge, creativity, humor, illusion, self-realization and self-regulation have been ignored or explained superficially as if they were of no importance both individually and organizationally. The objective of the following article is to carry out a descriptive comparative study of Organizational Fear in Hospital Interns. Case: Hospital Universitario de Los Andes and Universidad Experimental de Los Llanos Rómulo Gallegos. A qualitative methodology based on the case study was used by means of semi-structured interviews to 17 internal doctors of the HULA and 14 internal doctors of the UCLA, in person or online by means of Google forms. The results obtained were analyzed and highlighted according to the relevance in consideration of the researchers to obtain some general conclusions about Organizational Fear, obtaining that the actors feel mostly misunderstanding, sadness and frustration, obviating the fear of the future as the prevailing emotion, however, most are determined to continue training as professionals within the country. Finally, it is recommended to follow up and develop works of this nature, which contribute to the development, not only of humanity but also of the transcendence that organizational studies pursue.

Keywords: Organizational fear, emotions, internal doctors, Venezuelan hospitals.

1. INTRODUCCIÓN

El estudio de las emociones en las organizaciones, ha impactado al mundo de muchas maneras a medida que ha ido evolucionando. Actualmente es un campo ampliamente desarrollado y de interés tanto personal como colectivo, debido a que el conocimiento de la psiquis humana y su interacción, otorgan herramientas en quienes la manejan y por esta razón, si actualmente se realiza el ejercicio de preguntar a diferentes personas de todo tipo y condición por el objetivo de la dinámica organizacional, seguramente se encontrará una respuesta general inclinada hacia tratar y comprender los conflictos que pueden presentarse en la organización y la máxima comprensión de los individuos para obtener una mayor rentabilidad.

Uno de los temas más controvertidos en los estudios organizacionales es el estudio de la determinación de la salud y lo relacionado con las personas que hacen vida en estos los centros destinados para esto, así como lo relacionado al cómo abordar investigativamente el tema del personal de salud desde una lógica más cercana al proceso de producción profesionales en la búsqueda de la vinculación a la práctica laboral cotidiana, que permita identificar en qué medida variables no tan comunes como el miedo, la incertidumbre o el futuro, se encuentran asociadas a los niveles de bienestar en el personal de salud. Existen estudios que coinciden en afirmar que el personal de salud contribuye en mayor o menor medida a "determinar" los resultados o niveles de salud en los pacientes, sin embargo, existen pocas propuestas dirigidas a estudiar el "cómo" esas organizaciones se desempeñan o el "qué" sienten sus profesionales para garantizar o determinar los resultados, o sea, las condiciones organizacionales concretas en que se dan y se forman esos profesionales de la salud.

Sin lugar a dudas, las condiciones en que se desarrollan los procesos productivos en salud, entiéndanse, las relaciones laborales u organizacionales, constituyen hoy un factor imprescindible en el análisis de cómo los servicios de salud pudieran

estar contribuyendo al logro de los objetivos de salud y de cómo se dan las relaciones laborales; por ende permite visualizar no solo la problemática institucional, sino los elementos que la determinan y favorecen el logro de la misión y objetivos institucionales, como pueden ser las prácticas y los principios administrativos en que se dan esas relaciones laborales.

2. Miedo como fenómeno organizacional

Si bien es cierto que, desde sus inicios, el estudio de las organizaciones no comprendía las emociones a fondo, ha llegado un momento en que la emocionalidad es tan importante, que existe una tendencia muy marcada actualmente a que los líderes de las organizaciones, se formen en el área del manejo emocional, pero quizá ha comenzado a confundirse el objetivo de querer obtener más rentabilidad y máxima eficacia con la comprensión del ser.

De esta manera, el estudio de lo negativo y lo positivo ha dominado el área organizacional en los últimos años, lo cual ha llevado a ocupar un patrón de la existencia humana que ha olvidado las particulares positivas de la verdadera comprensión de emociones determinantes como el miedo, lo cual ha contribuido a adoptar una visión pesimista de su naturaleza. Así, capacidades como el autoconocimiento, la creatividad, el humor, la ilusión, la autorrealización y autorregulación, han sido ignoradas o explicadas someramente como si no tuviesen importancia tanto individual como organizacionalmente.

A pesar de lo antes planteado, en los últimos años se han llevado a cabo investigaciones, que fomentan el desarrollo de nuevas estrategias de canalización y reconocimiento del ser dentro de las organizaciones, fundadas en la estimulación del sujeto oprimido, partiendo del impacto y la presencia de emociones un poco más reconocidas como la alegría, la ilusión, la esperanza y otros, con el objetivo de prevenir el desarrollo de inconvenientes futuros, como el estrés laboral y de cómo éstas, pueden llegar a afectar el entorno de trabajo.

Los estudios organizacionales e los sistemas de salud deberían considerar, como un elemento imprescindible para explicar las relaciones de producción en el sistema, el estudio minucioso mediante una "radiografía organizacional" del nivel primario de atención, entendido como un pilar o baluarte en el logro de los resultados del sistema. (Álvarez y col, 2009). De esta manera, las medidas organizacionales deberán estar enfocadas en identificar las falencias a nivel de la estructura que se valora como la más alta expresión del sistema de salud, en comprender quiénes son las personas que hacen vida y sobretodo, cuales son los inhibidores que no les permiten desenvolverse con libertad en sus ocupaciones, con el objetivo de satisfacer las necesidades y de mejorar el servicio.

El término miedo ha sido ampliamente estudiado en el área de la neurociencia, sin embargo, los estudios más actuales, indican que es una emoción que ha venido mutando con el desarrollo de la sociedad, es decir, que ya no es solo una emoción en respuesta a una amenaza externa, sino que puede devenir de pensamientos creados por el ser en desarrollo y sus creencias limitantes, todas estas son llevadas a la organización, y junto con las de los demás individuos del entorno, forman el comportamiento organizacional y a futuro la cultura de la organización.

De esta manera podemos observar, cómo los estudios realizados hasta ahora, enfocan el miedo como una emoción que debe ser manejada a nivel de grupos y liderazgo, considerando que la organización hace al individuo y con alta relevancia en las organizaciones de salud, sin embargo, el objetivo principal de este trabajo, es contribuir a una nueva visión, bajo la cual, se comprenda que el miedo es una de las emociones más auténticas, la cual define la conducta del individuo y su capacidad para trascender ante otros campos de la existencia.

3. Algunos conceptos preliminares

Como el objetivo de este trabajo radica en introducir a los estudios organizacionales

en estructuras del sistema de salud y en particular en los médicos que lo conforman, se busca como modalidad de investigación cualitativa el abordaje de los determinantes del bienestar emocional, por tanto, es oportuno conceptualizar algunas variables con las que se trabajará en el abordaje metodológico.

3.1. Referentes teóricos del miedo

Desde el principio de los tiempos, el miedo ha significado adentrarse en los rincones más oscuros de la mente. El miedo, se define como una emoción que se ha estudiado, y que puede reconocerse por medio de un paquete de reacciones fisiológicas relacionadas con el sistema nervioso autónomo y el endocrino, el objetivo básico de ésta emoción es el de proteger al individuo que lo siente frente a algún estímulo externo o interno en señal de peligro, sin embargo, a pesar de ser una función primitiva, el ser humano ha logrado convertir ésta emoción en una de las más poderosas y determinantes a la hora de establecer liderazgos y estructurar el poder, así como lo vemos en las teorías del paradigma clásico desarrolladas anteriormente, se puede observar como dicha emoción, ha desencadenado en estados desencadenantes de otras emociones como el estrés laboral que han pasado a ser parte de la cultura organizacional de las sociedades.

De esta manera, la idea del siguiente estudio es lograr llegar a campos poco estudiados sobre el miedo como una emoción reinante en todos los aspectos del desarrollo del ser. El objetivo es lograr clasificar dicha emoción desde el punto de vista de trabajadores del campo de la salud, como lo son los médicos internos, quienes pasan gran porcentaje de su carrera, en contacto directo con momentos en donde el miedo es una emoción prácticamente bloqueada en su quehacer, todo esto para finalmente lograr tener una idea clara de cómo se comporta ésta emoción de forma general en los internos del hospital y de cuáles son sus principales determinantes y finalmente plantearlo como una emoción presente en un grado determinado y determinado por sus diferentes tipologías.

3.2. Diagnóstico Organizacional

De esta manera, en el trabajo de investigación nuestra variable general es el miedo organizacional, enfocado específicamente sobre el miedo al futuro, desde el enfoque ontológico la realidad es dinámica y se interpreta desde los resultados globales de la observancia de cada persona en cada estudio realizado, por ende, la realidad se construye con base a la interpretación colectiva, se está en presencia de una realidad subjetiva, porque nace de la interpretación de cada autor que realiza el estudio desde los distintos enfoques desde los cuales se puede estudiar la naturaleza del miedo al futuro, basados en un aprendizaje continuo y el pensamiento sistémico, con la finalidad de poder usar dicha emoción como un potenciador para el éxito organizacional. Según Lundberg y Young (2005), este estudio se desarrollará dentro del campo de la fenomenología, la cual se basa en el estudio filosófico del mundo en tanto se manifiesta directamente en la conciencia; es el estudio de las estructuras de la experiencia subjetiva, ya que buscará dar una interpretación novedosa acerca de cómo puede manejarse el miedo de forma eficaz en las organizaciones, no desde el punto de vista colectivo, sino individual, es decir, es un estudio que invita, no a estudiar el entorno para llegar al individuo, sino a explorar el ser, para comprender y evolucionar organizacionalmente.

Las bases epistemológicas del estudio según Burrell y Morgan (1979), se plantean bajo la dimensión subjetiva, se sustentan en el paradigma fenomenológico, denominado también cualitativo o interpretativo, ya que posee un fundamento humanista, existe un interés por parte de la investigación por comprender la realidad existente en los distintos enfoques del miedo y cómo éste afecta la organización.

3.3. Antecedentes que dan contexto al Miedo Organizacional

A nivel internacional, existen diferentes tipos de organizaciones, entre las cuales destacan las que se dedican a prestar un servicio social, el cual paso a paso,

ha sido implementado por casi todas las organizaciones. En el caso de las organizaciones, por su rol protagónico y su contribución invaluable en el desarrollo de la sociedad, a través de la contribución y generación de conocimiento, intercambio con la colectividad que le rodea e integración con la comunidad científica en general; por medio de distintas modalidades, se ha podido observar cómo los integrantes de dichas organizaciones desarrollan empatía, logrando transformar la ideología de la organización en una conducta colectiva.

Korstanje (2010), en su reseña sobre "La sociedad del riesgo: hacia una nueva modernidad" de Beck, Ulrich, menciona un punto de vista bastante interesante en el cual, el clima de inseguridad creciente transforma la forma de concebir la reciprocidad en la comunidad; la jerarquización por clase lleva implícita la idea de alcanzar una meta, mientras que la sociedad del riesgo tiende a evitar lo peor; en otros términos, la idea de participación se reemplaza por la de protección, dando origen a la comunidad del miedo. El autor menciona que, los sistemas parecen sacar provecho de las propias necesidades, y no es extraño que el riesgo y la comunidad de un miedo invisible, implique un impulso económico de primer rango para toda la estructura social.

De esta manera, también se debe considerar que los entornos laborales son potenciales fuentes de salud, pero también advierten de no relacionarnos con ellos en forma conflictiva, con apegos ansiosos y sin límites que conducirán al no disfrute y al agotamiento, se convierten en potenciales fuentes de estrés y enfermedad. Enfatizan que los trabajadores, deben estar alertas a la revisión permanente de su relación con el trabajo para procurar maximizarlo como fuente de salud y amortiguador, de emociones negativas que ayuden a convertirse en personas más resilientes.

En los ámbitos organizacionales, el trabajo y su legislación deben considerar la implementación de procedimientos para su realización, y el despliegue de su cultura institucional, actitudes, valores, creencias y prácticas que se exhiben diariamente en

la empresa y afectan el bienestar mental y físico de los empleados y exponen que los elementos de la inteligencia emocional, marcaran una diferencia entre las políticas internas de las organizaciones y su vinculación con la sociedad. A pesar de esto, se puede observar que muy pocas organizaciones actualmente se concentran en el beneficio y bienestar emocional de sus trabajadores, como individuos grupales y que a su vez deben desarrollar cualidades como la empatía para lograr una pertinencia de la organización con la sociedad.

Así lo menciona, Marujo y Col., (2007), cuando señala que muchos autores en los últimos años se han dedicado a implementar el concepto de la inteligencia emocional en las organizaciones, buscando mejorar el área del capital humano, en función de sus capacidades, su desempeño, sus talentos y experiencias en el contexto organizacional, pero en muy pocas ha tenido trascendencia, ya que olvidan aspectos como el miedo, la ansiedad y el desarrollo del ser y su espiritualidad.

De esta manera, todo el desarrollo interno de cualquier organización, está directamente influenciado por su comportamiento y éste a su vez, por la inteligencia emocional, ya que es la encargada de formar las relaciones que se establecen y de ayudar a comprenderlas, con el fin de mejorar y optimizar todas las interacciones diarias de los trabajadores y de éstos con la sociedad.

En el caso particular de Venezuela, según lo expone Aular (2008), existen organizaciones que pretenden crear una conexión con la sociedad pero que, por sus problemas internos a nivel de gerencia, no propician realmente estos espacios. De esta manera, las organizaciones venezolanas, no se encuentran ajenas a esta realidad, a lo que se le agregan una serie de situaciones problemáticas provenientes de la interacción de sus miembros, circunstancias propias del relacionamiento de los seres humanos, afectando especialmente a las personas que se desenvuelven en la misma. En consecuencia, dentro de esos aspectos problemáticos el mismo autor antes mencionado refiere los siguientes: la

competitividad gerencial, el choque de liderazgos, competencia por espacios de poder, problemas de equidad, necesidades de progreso del conocimiento, pertinencia de las áreas ante la realidad del país, incompreensión ante los colaboradores, desconocimiento del aspecto emocional, falta de comunicación, entre otros. Ante lo señalado, el estudio de las emociones en general dentro del ámbito organizacional, ha tenido trascendencia no solo en el individuo, sino que con los años ha tenido un impacto en las organizaciones, como consecuencia ha surgido un interés por su aplicación en el lugar de trabajo.

Para entrar en contexto, es necesario mencionar que el estudio de las emociones en el campo organizacional, dedica su esencia a la enseñanza, análisis e interpretación del sentir de las personas y la forma en que se conciben los pensamientos individuales a nivel colectivo. Sin embargo, y como consecuencia de la historia y desarrollo de las organizaciones, estas han basado su desarrollo en aspectos vinculados a la organización como tal, producto de la revolución industrial y el avance tecnológico de los últimos siglos, generando una importante gama de experiencias, creencias o valores que definen a un grupo de personas, lo que condiciona el comportamiento de los individuos que hacen vida en una organización, tildando el comportamiento organizacional como una de las bases que explican la cultura organizacional y que más aún refuerzan la creencia de las teorías de la administración, donde toma el individuo como un todo, o la frase ya conocida: "el todo es mucho más que la suma de sus partes".

Así mismo, Luthans y Col., (2007), mencionan que el desarrollo de las organizaciones se basa en el comportamiento de sus individuos, es por esta razón que resulta fundamental que las organizaciones, y con más razón, aquellas que buscan tener influencia en la sociedad deben desarrollar la capacidad de aplicar las fortalezas del talento humano positivamente orientadas y de potenciar aquellas capacidades emocionales que pueden ser medidas, desarrolladas y efectivamente manejadas para mejorar el desempeño en el trabajo.

Es importante mencionar que la mayoría de las investigaciones realizadas hasta ahora a nivel organizacional, con respecto al mundo de las emociones, se basan en dos directrices muy bien delimitadas: el estudio del rendimiento de los trabajadores o el estudio de emociones positivas, dejando a un lado la necesidad de una exploración honesta y profunda en emociones que realmente determinan el comportamiento organizacional, como el estrés, el miedo y la ansiedad.

En este orden de ideas podemos ver cómo Salanova, (2007) expone que, en el campo de las organizaciones, el estudio de las emociones se ha concentrado en el lado negativo del estrés laboral y está inspirado en un antiguo modelo médico. Por esta razón, el autor considera que existe la necesidad de una aproximación positiva, novedosa y favorable que se concentre en las fortalezas y el funcionamiento organizacional óptimo. Este es uno de los argumentos más comunes a la hora de abordar la nueva era de la inteligencia emocional en las organizaciones, sin considerar que, como ya se mencionó, existe un núcleo que genera todas las emociones mal llamadas negativas, como lo es el miedo y que además la ciencia, ha demostrado que es una emoción que ha evolucionado de distintas formas con el desarrollo de la sociedad.

En relación a lo antes mencionado, es indispensable que en las organizaciones, comiencen a implementarse cambios a nivel de pensamiento, que ayuden a flexibilizar puntos de vista, y así, romper paradigmas para lograr un desarrollo acorde con los tiempos actuales, donde se sincere la aplicación de la inteligencia emocional y sus componentes bases como el autoconocimiento, y se pongan al mando de la sociedad, para lograr una retroalimentación entre los integrantes internos o externos de éstas y así afianzar las fortalezas e incrementar el rendimiento para convertirlas en organizaciones saludables.

En esta misma línea, y entendiendo que los grupos de salud, representan un importante grupo organizativo y de funcionamiento laboral de las organizaciones, resultan relevantes los hallazgos expresados por

Labrague y De los Santos (2020), en cuyo trabajo de recopilación científica, se recogen datos alarmantes respecto al miedo y la ansiedad asociados a la pandemia en curso del COVID-19.

El autor menciona que según, la actual pandemia de COVID-19, ha generado un impacto tremendo en el rendimiento laboral del personal de enfermería. Estas emociones parecen estar altamente relacionadas con el miedo, pero además pueden incluir ansiedad, donde hasta el 37,8% de las enfermeras de atención primaria o en el área de emergencias, podían sufrir de altos niveles de ansiedad en respuesta a la actual pandemia del COVID-19, generando incluso alteraciones importantes y negativas en el rendimiento laboral de éste grupo organizativo. El autor enfatiza que este miedo es disfuncional y que puede desencadenarse en otras emociones nativas para el desenvolvimiento de la organización, como amplios estados de preocupación, tristeza, pensamientos negativos sobre el futuro y fobias.

En este orden de ideas, es importante resaltar en aporte de Bedoya y Velásquez (2014) quienes, en la Revista Colombiana de Psicología, publicaron un artículo que lleva por nombre: Análisis de la incidencia del miedo en la organización desde la perspectiva psicobiológica. En esta instancia, los autores mencionan que la emoción del miedo ha sido un foco de atención por parte de teóricos de la administración en virtud de los efectos negativos que genera en las organizaciones. Sin embargo, las investigaciones realizadas en este artículo, se enfocaron en esclarecer cómo las organizaciones se ven afectadas por el miedo, sin formular argumentos que permitan una sólida explicación de por qué se presenta este fenómeno.

En el artículo se hace una revisión teórica desde la perspectiva psicobiológica sobre la naturaleza del miedo y sus reacciones en los individuos que componen la organización, con el objetivo de facilitar un mayor entendimiento sobre los efectos negativos de dicha emoción en las organizaciones. Finalmente concluyen que el miedo puede producir en las organizaciones los siguientes

fenómenos: pérdida de talento, creatividad e innovación, generación de patologías físicas y mentales, resistencia al cambio, baja productividad y problemas en el clima y cultura organizacional. Así, también lo refuerzan los estudios realizados por Pulido y Herrera (2015), quienes confirmaron que el miedo y la inteligencia emocional son inversamente proporcionales, demostrando que el entrenamiento de las emociones puede ser un elemento importante en el logro del éxito organizacional.

En este orden de ideas, uno de los grandes retos a los que se enfrenta el mundo organizacional actualmente, está asociado sin duda alguna a las emociones de sus colaboradores y los miedos colectivos, durante la pandemia actual hemos podido comprobar cómo organizaciones sólidas se han desintegrado o cómo la desvinculación de los trabajadores se ha convertido en un miedo general. Las emociones están formando parte intrínseca de éste entramado complejo y desafiante de la mente humana de forma individual y luego colectiva. El concepto del miedo parece haberse expandido a través de los años, Reguillo (2000) cita: Las culturas anteriores a la modernidad tenían el concepto de miedo, pero no el de riesgo, porque éste sólo alcanza su uso extendido en una sociedad orientada hacia el futuro. De esta manera, el miedo libera un tipo de energía que tiende a constituir una defensa frente a la amenaza percibida. En este mismo orden de ideas, Sue Breton (1995), exponen que los seres humanos, abusamos del miedo, pues hay comportamientos cuyas reacciones fisiológicas son muy parecidas, que están muy lejos de cumplir con la función de protección, como la ansiedad, el estrés y la preocupación, pero que son emociones derivadas de la interacción social.

Respondiendo a interrogantes importantes acerca del estudio, la realidad que va a estudiarse se impone a sí misma sobre la conciencia individual desde el exterior, siendo el exterior las organizaciones, específicamente el Hospital Universitario de Los Andes (HULA) y Universidad Experimental de Los Llanos Rómulo Gallegos (UCLA), es producto de una conciencia individual por parte de los médicos internos,

que al desarrollarse con base a creencias, se expresa de forma subjetiva en el entorno y es producto de la mente de los actores.

4. Objetivo General

- Realizar un estudio comparativo del Miedo Organizacional en Médicos Internos de Hospitales. Caso: Hospital Universitario de Los Andes y Universidad Experimental de Los Llanos Rómulo Gallegos.

4.1. Objetivos específicos

- Caracterizar los distintos enfoques del miedo según sexo, edad, especialidad y tipología.
- Describir el comportamiento dentro del enfoque organizacional de los actores y observar si existe alguna relación piramidal y en red o individual.
- Observar si existe algún sistema de creencias que este determinando el miedo al futuro en los médicos internos de ambos hospitales.

5. Metodología

Para tener una mejor comprensión del fenómeno de análisis del miedo al futuro en los médicos internos del HULA y de la UCLA, se realizó uso de una metodología cualitativa basada en el estudio de caso, ya que este nos permitirá analizar las características particulares de cada uno de los actores desde el punto de vista de los Estudios Organizacionales. Considerando que con anterioridad se abordaron los aspectos teóricos y contextuales de esta investigación, se explica ahora el proceso metodológico a través del cual se analizó el proceso de análisis a través de la interacción con sus actores.

La orientación metodológica de la investigación es cualitativa de tipo fenomenológica – hermenéutica. Este paradigma considera la importancia de la comprensión de los fenómenos desde la perspectiva de los investigadores en cada uno de los enfoques. Finalmente se pretende utilizar la interpretación en el abordaje

del escenario que tratará de sintetizar los aportes en el campo, para proponer un constructo que ayude a las organizaciones a utilizar el miedo de sus colaboradores como un impulsor consciente para la mejora de las mismas.

Para Ruiz (1999), la metodología cualitativa se dirige a la construcción y reconstrucción de significados, con una mayor utilización del lenguaje conceptual y metafórico, con un modo de captar información flexible y desestructurada, siendo un proceso más inductivo que deductivo y con una orientación holística y concretizadora. Para esta interpretación del fenómeno de Miedo al futuro en Médicos Internos de Hospitales, caso HULA y UCLA, se toma en cuenta la capacidad de análisis e interpretación del investigador, a partir del interés, la experiencia, el conocimiento y la percepción que este tiene del quehacer organizacional, por lo que cada resultado ha buscado encontrar las respuestas a las interrogantes planteadas en torno al fenómeno investigado.

Para esta investigación se utilizó como técnica base de investigación cualitativa la entrevista semiestructurada: esta tiene forma de diálogo coloquial, su importancia radica en la naturaleza y la calidad del proceso en que se apoya. El propósito de la entrevista en la investigación cualitativa es obtener descripciones del mundo vivido por las personas entrevistadas, con el fin de lograr interpretaciones fidedignas del significado que tienen los fenómenos descritos.

En el desarrollo de la investigación se realizaron entrevistas a 17 médicos internos del HULA y 14 médicos internos de la UCLA, de forma presencial u online por medio de formulario de Google Forms, dependiendo de la disponibilidad de los actores. Durante las entrevistas se observó la corporalidad y disposición. Las visitas al Hospital se realizaron a horas de la mañana con la finalidad de obtener un feedback amable con el actor, todas las entrevistas fueron respondidas de forma anónima y en un tiempo no mayor a 20 minutos. Las respuestas obtenidas se analizaron de forma individual y finalmente se obtuvieron resultados tanto cuanti como cualitativos

que ayudaron a sacar las conclusiones de este estudio.

5. Resultados

En consecuencia, en esta investigación y con los resultados obtenidos se buscará aportar nuevos conocimientos acerca de la influencia del miedo en el comportamiento organizacional y realizar un estudio comparativo entre los actores de ambos hospitales para así, tener una idea de cómo se comportan las dimensiones que lo componen, sus tipologías, cuáles son las más desarrolladas hasta ahora y su potencial adquisición por el ser como individuo dentro del ámbito organizacional. La determinación de esta nueva perspectiva, persigue potenciar a las organizaciones dando un giro radical en su orientación, procesando y construyendo una concepción más amigable de la especie humana y de su desarrollo en las organizaciones.

Posterior a las entrevistas, se procedió a analizar los resultados obtenidos, entre los cuales se observó que la edad de los actores oscila entre los 25 y 30 años. Además de esto, el 80% de los actores son hombres y las especialidades que desean cursar al terminar su carrera como internos son variadas para ambas universidades. En complemento los resultados a nivel cualitativo como bien lo define la teoría, son variados, sin embargo, se pueden observar algunas tendencias que serán reflejadas a continuación.

La mayoría de los actores expresó sentir miedo porque su tiempo en la carrera ha sido muy largo, reflejan que ante una carrera de 6 ya van a cumplir 10 años, debido a inconvenientes políticos y de pandemia, además de esto expresaron mucha incertidumbre: *“Largo, además de incierto. Mis necesidades personales de avanzar en mi carrera y las económicas para mi familia y para mí están presentes desde hace años, solo se aplazan”*; *“Largo. En el punto en el que me encuentro veo que aún es distante la culminación de la misma, evito pensar en ello.”*

Las emociones predominantes son ansiedad, frustración, decepción y alegría. Muchos de los actores expresan que, a pesar de sentir emociones no tan positivas, sienten satisfacción por lo aprendido y por la gran experiencia que les da estar como internos del hospital. Además de esto, resaltan pensamiento como: *“Alegría por el aprendizaje pero cansancio de no poder avanzar en el tiempo establecido debido a las autoridades”*; *“Subidas y bajadas. Algunas semanas estoy animado y en otras no tanto, sin embargo, siempre que voy avanzando miro en retrospectiva y me siento satisfecho con los conocimientos nuevos adquiridos y de las experiencias.”*

Las tendencias acerca de querer ejercer como Médico Cirujano independiente o asalariado al culminar la carrera como médico cirujano son variadas, algunos expresan ideas como: *“Pertenece a organización, opino que es la opción que otorgaría mayor estabilidad”*; *“Organización pública porque considero que habrá mayor variedad de patologías que pueda atender, contribuyendo, aún más, a mi formación académica”*; *“Al comienzo podría considerar trabajar para una organización privada, pero definitivamente el plan es final es hacerlo de forma independiente, porque creo importante sacar el máximo potencial económico que mis estudios y ejercicio profesional puedan generar”*; *“En clínica privada (puede ser empleado pero idealmente asociado) y público para contribuir con la salud de la población.”*

La mayoría no se siente con las herramientas necesarias para ejercer, dicho pensamiento es globalizado en los actores y además, todos desean seguir estudiando un postgrado. Estas ideas se ven expresadas en respuestas como: *“Si. La educación ha sido de muy buena calidad, por lo que pienso que tendré las herramientas necesarias”*; *“Por ahora no, pero espero encontrarlas cuando finalice el pregrado”*; *“Realmente no, porque a pesar de tener todos los conocimientos para diagnosticar y tratar una enfermedad, indirectamente, una herramienta necesaria*

es que el paciente pueda conseguir sus medicamentos. De lo contrario, no estoy haciendo nada”; *“Actualmente no están las condiciones ni tengo las herramientas para ejercer pero el tiempo poder hacerlo, objetivamente, es largo, así que podría cambiar en el futuro.”* A pesar de esto, algunos se sienten en libertad para poder ejercer: *“Si lo siento, la formación profesional en Venezuela es difícil y requiere de muchos sacrificios pero esa misma situación lleva a una preparación para afrontar muchos problemas y a no tener facilidades que se pueden tener en otros países”*; *“Se puede ejercer pero las limitaciones recortan para el paciente las posibilidades de tratamiento”*; *“Tengo las herramientas intelectuales y creo que aún necesito más herramientas físicas”*

Las circunstancias con respecto al futuro en la carrera de médico cirujano que más generan miedo en los actores son el tiempo faltante para culminar y la inestable situación económica del país, los actores expresan que: *“Venezuela en su contexto total como tiranía, en donde no hay garantías de nada, me produce preocupación el rumbo que pueda tomar el país con respecto al ejercicio de la medicina privada, además de la crisis económica y social”*; *“No poder estudiar una especialidad y quedar como médico general, pues es bien sabido que las oportunidades para una mejor calidad de vida en esta carrera son especializándose en un área”*; *“Iniciar el post-grado a una edad avanzada limitando mi independencia económica y el hecho de formar un hogar”*; *“La edad a la cual termine mi formación hasta especialista que pueda afectar mis metas a mediano y largo plazo”*; *“Estar solo en la rural y debido a la escasez de medicamentos e insumos no tener lo necesario para atender un paciente que su vida corre peligro”*

Los sentimientos expresados acerca de qué les hace sentir el futuro son: ansiedad, incertidumbre, esperanza, curiosidad, ilusión, alegría, angustia, optimismo, determinación, miedo y curiosidad. Y entre las tipologías del miedo, la más predominante entre los actores es el miedo a la pobreza.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El estudio de las emociones aplicado en las organizaciones de salud, es un campo escasamente estudiado, por esta razón, se ignoran todos los beneficios que su comprensión y aplicación puede traer a éstas, brindando la creación de nuevos paradigmas que contribuyan al desarrollo de seres más libres, creativos, honestos y sintientes, siento esto fundamental para un mejor servicio a los pacientes. Como se observó en los resultados, los actores expresan una gran necesidad de solventar los problemas actuales, de materializar sus ideas, expresar sus descontentos y explicar cómo la problemática actual que se vive en el país, tanto a nivel económico como de pandemia, ha afectado una carrera que debieron haber culminado hace 3 años.

En este orden de ideas, puede observarse cómo los actores presentaron una gran capacidad para tener un dialogo honesta y libre, en el cual predomina un miedo que si bien es hacia el futuro, es producto del retraso y parsimonia que han vivido desde mitad de la carrera. Predominan en ellos creencias acerca de la importancia de la edad en la vida útil de un médico así como la presión por culminar su especialidad dentro del país a pesar de las dificultades, lo cual puede deberse a los altos costos de las carreras de postgrado en el exterior, además de esto se observa un reflejo de la situación actual, cuando la mayoría expresa sentir mayormente miedo a la pobreza y en segundo lugar a la humillación, lo cual puede deberse a las altas presiones por figurar y sobresalir que se evidencia diariamente en estas organizaciones.

De esta manera, esta investigación se realizó con el propósito de aportar al conocimiento existente sobre el tema del miedo al futuro a nivel de las organizaciones de salud, un aporte importante sobre la necesidad de seguir estudiado y comprender, específicamente cómo actúa una emoción como el miedo en nosotros, los resultados encontrados podrán sistematizarse en recomendaciones a mediano plazo, para ser incorporadas ya que se ha demostrado que el miedo está presente y que la comprensión de éste, contribuye al mejoramiento de la vida en dichas organizaciones.

Además de esto, resulta de suma importancia llenar el vacío investigativo no sólo a nivel organizacional sino a nivel social, ya que dicho conocimiento aplicado en el comportamiento, proporcionará un impacto en las nuevas generaciones quienes, a su vez, llevarán dicha información a todo su círculo social. Así mismo, se está generando una propuesta de análisis que engloba todos los componentes del miedo como una emoción posiblemente inhibidora por desconocimiento, siendo esto, un aporte gerencial de gran importancia para futuras evaluaciones en las todas las organizaciones.

De esta manera, los resultados de la investigación, benefician a la comunidad y en la transformación del pensamiento social. Con base a esto vale la pena cuestionarse para futuras investigaciones: ¿quizá hasta ahora las organizaciones de salud y quienes las componen, le habrán dado una perspectiva errada a una emoción tan relevante como el miedo?, ¿Es acaso el miedo, una emoción que se refleja en la organización de modo piramidal y jerárquica, como lo han planteado hasta ahora, o es realmente un reflejo del ser individual y la unión de todos estos reflejos y creencias, construyen la cultura organizacional existente?

En conclusión, si logramos seguir avanzando en el estudio del miedo y de emociones específicas desde estas tres perspectivas, biológica, psicológica y espiritual, con fortuna sabremos que si avanzamos hacia su entendimiento, y logramos atravesarlo, entonces estaremos viviendo desde el aspecto más elevado de lo que somos, es decir, nuestra conciencia, nuestro ser, que no puede ser amenazado por nada, ya que el miedo se convierte simplemente en nuestro ser superior, que posiblemente nos llama a vivir la mejor versión de

lo que somos, para abrirse y experimentar el mejor resultado posible en cualquier situación.

Como se mencionó al principio de este artículo, las teorías de las organizaciones respaldan el principio de que “el todo es mucho más que la suma de sus partes;” sin embargo el estudio de las emociones rescata que, la cultura de una organización no hace al individuo, sino que son las suma de las creencias, las que van moldeando a la organización, de esta manera, si esta sumatoria es de creencias limitantes basadas en el miedo, la organización se verá afectada de forma global y así su impacto en la sociedad.

De esta manera, los aportes mencionados, sustentan no sólo la importancia de conocer una emoción tan determinante en nuestras vidas, sino la necesidad imperante de darle una nueva visión a las prácticas que se realizan en las organizaciones actuales, el miedo puede ser una emoción potenciadora para aquellas organizaciones que se permiten reconocerlo, canalizarlo e implementar nuevos quehaceres en sus procesos administrativos. Serán las prácticas innovadoras las que van a determinar el éxito en las organizaciones del futuro.

Finalmente, es el miedo al futuro basado en un presente compuesto por un sistema de creencias del pasado, el que está presente en los actores en relación a su tardía formación, frustración e impotencia ante un sistema fracturado, esto se vincula directamente con la estructura organizacional presente en ambos hospitales. Así como lo menciona Arias (2019), la concepción de la organización debe considerarse como un sistema vivo, dinámico y caótico, conformada y simbolismo biótico, que emerge de preguntarse por los aportes que hacen las teorías de la complejidad y los estudios organizacionales a las teorías administrativas y las organizaciones en general; es decir por cuestionar la posibilidad de reconfigurar las lógicas administrativas, que se hallan en una crisis estructural, a partir de la perspectiva epistémica complejo-ambiental o por la necesidad de entender qué significa gestionar organizaciones sociales vivas.

Según el mismo autor, todos estos fenómenos estudiados en las organizaciones son de gran importancia y surgen como una propuesta para comprender el fenómeno administrativo-organizacional en tiempos de sociedad de organizaciones y crisis e implica comprender, la organización social tipo como un sistema social vivo que establece entramadas emocionales relacionadas con su entorno, afectando el desarrollo de sus operaciones y procesos. Sin embargo, resulta admirable que, a pesar de las dificultades, la mayoría desea seguir formándose dentro del país, siento esto una razón de sobra, por la cual deban seguir realizándose estudios a nivel organizacional, para así por medio de la generación del conocimiento poder otorgar herramientas y propiciar el desarrollo del ser, a pesar de emociones inevitables como el miedo.

7. REFERENCIAS

- Álvarez, J. (2010). *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología*. Paidós Educador. Buenos Aires, Argentina.
- Álvarez, Adolfo; García, Anai; Rodríguez, Armando; Bonet, Mariano; De Vos, Pol y Van Der Stuyft, Patrick. (2009). Los estudios organizacionales en el abordaje de los determinantes de la salud. *Revista Cubana de Higiene y Epidemiología*, 47(1) Recuperado en 23 de julio de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-30032009000100006&lng=es&tlng=es.
- Arias, A y Ramirez, L. (2019). La organización-empresa: ¿un sistema vivo? Aportes de la teoría de la complejidad y la filosofía ambiental a la teoría administrativa y organizacional. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (86), 133-150. DOI: <https://doi>.

[org/10.21158/01208160.n86.2019.2298](https://doi.org/10.21158/01208160.n86.2019.2298)

- Aular, A. (2008). Categorías para la comprensión de la planificación universitaria en Venezuela. Caracas: Ediciones del Consejo de Desarrollo Científico, Humanístico y Tecnológico Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez.
- Ávila, P y Fullana, R. 2016. El miedo en el cerebro humano: La sensación de temor depende de una compleja red cerebral, no solo de la amígdala, como se pensaba hasta ahora. *Revista Avances, Neurobiología*. 78(1): 50-52.
- Bedoya, C y Velásquez, A. 2014. Análisis de la incidencia del miedo en la organización desde la perspectiva psicobiológica. *Revista Colombiana de Psicología*, 23(2), 351-362.
- Boñuelos, L. (2013). Psicología Positiva en el ámbito Empresarial. IV Jornadas de coaching. Sevilla 14 de noviembre 2013.
- Garrocho, C y Segura, G. 2012. La pertinencia social y la investigación científica en la universidad pública mexicana. *CIENCIA ergo sum*, Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, México. 19(1): 24-34.
- Greeson J y Brantley J. 2009. Atención Plena y desordenes de miedo y ansiedad: Desarrollando una relación sabia con la experiencia interna del miedo. Didonna F. (eds). *Clinical Handbook of Mindfulness*. Springer, Nueva York. [en línea], disponible en: https://doi.org/10.1007/978-0-387-09593-6_11
- Hurtado, F. (2015). Antropología del miedo. Methaodos. *Revista de ciencias sociales*, [En línea] 3 (2): 262-275. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.17502/m.rcs.v3i2.90>
- Jaime, P; Guerra, M; Pandelis, Luis; Delgado, C; Figueroa, M y Mohamed, S. 2009. La dinámica del miedo: la cascada defensiva. *Escritos de Psicología*. 3(1): 37-42.
- Korstanje, Maximiliano. 2010. Reseña de "La sociedad del riesgo: hacia una nueva modernidad" de Beck, Ulrich. *Economía, Sociedad y Territorio*. 5(32): 275-281.
- Labrague y De los Santos. 2020. Fear of COVID-19, phycological distress, work satisfaction and turnover intention among frontline nurses. *J Nurs Manag.* 10.1111/jonm.13168. Extraído de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7537256/pdf/JONM-9999-na.pdf>.
- Luthans, F; Avolio, B; Avey, J y Norman, S. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60 (1) 541–572.
- Marujo, H; Neto, L; Caetano, A y Rivero, C. (2007). Revolução Positiva: Psicologia Positiva e práticas apreciativas em contextos organizacionais. *Comportamento Organizacional e gestão*, 13(1) 115-136.
- Pulido, F y Herrera, F. 2015. Miedo e inteligencia emocional en el contexto pluricultural de Ceuta. *Anuario de Psicología. The UB Journal of Psychology*. 45(2): 249-263.
- Ruiz, J. (1999). Metodología de la investigación cualitativa. Universidad de Deusto. Bilbao, España.

- Salanova, M. (2007). Organizaciones Saludables: Una aproximación desde la Psicología Positiva. Equipo de Investigación WONT. Universitat Jaume I (Castellón).
- Sue, B. 1995. Evite preocuparse. Editorial Robin Book. Barcelona.
- Sun Y, Gooch, H y Sah, P. 2020. El condicionamiento del miedo y la amígdala basolateral. *F1000Research* 2020, 9(F1000 Faculty Rev): 53 [en línea] disponible en: <https://doi.org/10.12688/f1000research.21201.1>
- Tao, Di; Zonglin, H; Yuchen, L, Chang, L y Qian, T. 2021. ¿Dónde se origina el miedo en el cerebro? Un meta-análisis basado en coordenadas del procesamiento explícito e implícito del miedo. *Revista Elsevier, NeuroImage*. 227(1): 1-11.
- Vilaca, I. (2013). Espiritualidad Organizacional y capital psicológico, el papel del liderazgo auténtico. Tesis Doctoral no publicada, Universidad de Extremadura, Badagoz.
- Villafáñez, A. 1995. Un método científico para afrontar el miedo y la tristeza. Editorial Amarú. Salamanca.
- Widiyansa, A y Aji, D. 2021. El miedo al éxito está en todas partes: ¿Falso o real? *Revista Technium de Ciencias Sociales*, 15(1), 427-436. Extraído de <https://techniumscience.com/index.php/socialsciences/article/view/2266>
- Entrevista disponible en: <https://docs.google.com/forms/d/1rvagIBptajyD4v3XRuAll4htmbSqNiif-Co3uFwSjn0/edit>