

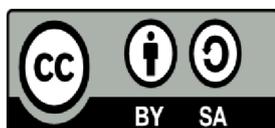
Mompardo, Marina y Fuster, Carlos Damián

“Condiciones contextuales durante la pandemia COVID 19 en los enfermeros de un hospital publico”

2022

Instituto: Ciencias de la Salud

Carrera: Licenciatura en Enfermería



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Argentina.
Atribución – Compartir igual 4.0
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Documento descargado de RID - UNAJ Repositorio Institucional Digital de la Universidad Nacional Arturo Jauretche

Cita recomendada:

Mompardo, M. y Fuster, C. D. (2022) *Condiciones contextuales durante la pandemia COVID 19 en los enfermeros de un hospital publico* [tesis de grado Universidad Nacional Arturo Jauretche]

Disponible en RID - UNAJ Repositorio Institucional Digital UNAJ <https://biblioteca.unaj.edu.ar/rid-unaj-repositorio-institucional-digital-unaj>



INSTITUTO DE CIENCIAS DE LA SALUD

LICENCIATURA EN ENFERMERÍA

TRABAJO DE CARRERA FINAL:

**“Condiciones contextuales, durante la pandemia
por COVID-19, en los enfermeros de un Hospital Público”**

AUTORES:

MOMPARDO, Marina, DNI: 25.106.106

FUSTER, Carlos Damián, DNI 24.311.852

Directora del proyecto: Lic. Kenny Rosa Leonor

FLORENCIO VARELA, SEPTIEMBRE DE 2021

INDICE

1. Introducción	Pag 4
2. Formulación del problema	Pag 6
3. Objetivos	Pag 7
4. Marco teórico	Pag 8
5. Estrategia metodológica	Pag 20
6. Contexto de análisis	Pag 22
7. Conclusion	Pag 34
8. Bibliografía	Pag 36
9. Anexos	Pag 38

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, agradecemos a la Universidad Arturo Jauretche por darnos la oportunidad de estudiar en la misma, siendo la primera generación en nuestra familia en tener acceso a la universidad, y poder desarrollar esta hermosa profesión, de la cual estamos orgullosos de poder ejercer y ayudar a nuestros pares aportando nuestro grano de arena en nuestra amada región de Buenos Aires.

Agradecemos a nuestra directora de tesina Licenciada Rosa Kenny por confiar en nosotros y darnos ánimo cuando ya estábamos por dejar la carrera. Sus palabras fueron de gran aliento a nuestra alma.

Queremos además agradecer a nuestro tutor de tesina Licenciado Jorge Lujan que con su sabiduría nos despejó muchísimas dudas, dándonos una mano enorme en el momento que más lo necesitábamos.

Finalmente agradecemos a nuestra familia por acompañarnos en esta etapa, a nuestros amigos y compañeros de cursada por el apoyo incondicional.

1. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud designó el 2020 como el "Año de la enfermera y la partera" en celebración del 200 aniversario del nacimiento de Florence Nightingale 1820–1910 (Salud, 2020). En todo el mundo, muchas organizaciones, asociaciones profesionales, sistemas de atención de salud y otras entidades estaban preparados para celebrar las numerosas contribuciones de las enfermeras en el avance de la salud y el bienestar de las personas.

En forma inesperada tuvimos un año de crisis sanitaria en todo el mundo a través del impacto de la pandemia por Coronavirus (COVID-19).

El 11 de marzo de 2020, la OMS declaró el brote de coronavirus como una pandemia, enviando un mensaje claro: todos jugamos un papel fundamental en la prevención activa de una mayor propagación del virus y en la búsqueda de formas de proteger a las personas más expuestas (Ghebreyesus, 2020).

La pandemia de COVID 19 creó nuevas expectativas en los profesionales de enfermería: la necesidad de adecuarnos al contexto por no conocer la patología, sus riesgos, cuidados; el recurso humano escaso y con miedo a lo desconocido para dar respuesta a la demanda actual; el desgaste físico y emocional, entre otras cosas. En este contexto, el personal de enfermería cumple un rol crucial en el manejo de la pandemia y se han destacado en poder adaptarse a semejante cambio dinámico, en la atención de los pacientes que se reciben en el día a día, como gestores del cuidado, además de las acciones para la prevención de la infección en la persona, familia y comunidad.

También es importante considerar que el profesional de enfermería, quien integra el equipo de salud, realiza un trabajo continuo y agotador para lograr solventar en alguna medida las duras consecuencias que trae consigo la pandemia. Es necesario empezar a considerar que, como en cualquier otra estructura de trabajo, es importante contar con condiciones de bienestar laboral al realizar las tareas específicas.

El presente trabajo se desarrolló en el Hospital de Alta Complejidad en Red "El Cruce", "Dr. Néstor Carlos Kirchner" de la ciudad de Florencio Varela durante el periodo de septiembre-octubre del año 2021. Con el fin de "indagar la satisfacción laboral en cuanto a las condiciones de trabajo durante la pandemia de COVID 19 en un hospital público".

Enfermería es una ciencia en constante interacción con otras ciencias; la búsqueda de conocimientos, relacionado con la evolución de la nueva enfermedad, exigió a los profesionales sacar lo mejor de sí, utilizar estrategias de cuidados innovadores, incluso descuidando la propia integridad. Es muy significativo el rol enfermero en esta pandemia, junto con los profesionales de otras áreas del hospital, y muchas veces, las condiciones laborales son descuidadas, por el mismo impacto que causa atravesar esta pandemia haciéndose notar en las condiciones de trabajo.

Es de gran relevancia el asertividad que tuvo enfermería en todo este proceso de la pandemia de COVID 19 y se trata de retratar en este trabajo las vicisitudes que surgieron en un hospital público.

Para concluir, todo lo mencionado anteriormente es lo que motiva esta propuesta de investigación, posiblemente los más afectados sean los profesionales de salud quienes se encuentran en la atención directa del paciente, sumado a esto estar trabajando en un centro de alta complejidad donde también se atienden los cuadros más graves de personas afectadas por COVID 19, en un área cerrada, como es la Unidad de Cuidados Intensivos, donde se cuenta con la tecnologías, la infraestructura y la excelencia para la seguridad del paciente.

2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es la satisfacción laboral de los enfermeros durante la pandemia de COVID 19, relacionada a las condiciones de trabajo que ofrece el Hospital de Alta Complejidad en Red "El Cruce" "Dr. Néstor Carlos Kirchner", en el periodo de septiembre a octubre del 2021?

3. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Determinar la satisfacción laboral del personal de enfermería, de la Unidad de Terapia Intensiva de Adultos, relacionada a las condiciones de trabajo del Hospital de Alta Complejidad en Red "El Cruce", "Dr. Néstor Carlos Kirchner" de la ciudad de Florencio Varela durante la pandemia de COVID 19 en el periodo de septiembre a octubre del 2021.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los aspectos positivos y negativos de las condiciones de trabajo durante la pandemia de COVID 19 en enfermeros de la unidad de Terapia Intensiva de Adultos del Hospital de Alta Complejidad en Red "El Cruce".
- Analizar las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral durante la pandemia de COVID 19 en enfermeros de la unidad de terapia intensiva de adultos del Hospital de Alta Complejidad.
- Describir la relación entre la satisfacción laboral de los enfermeros y las condiciones de trabajo que ofrece la institución durante la pandemia de COVID 19 en enfermeros de la unidad de Terapia Intensiva de Adultos del Hospital de Alta Complejidad en Red "El Cruce", "Dr. Néstor Carlos Kirchner".
- Determinar si hubo colaboración entre pares durante la pandemia de COVID 19 en enfermeros de áreas cerradas del

Hospital de Alta Complejidad en Red "El Cruce", "Dr. Nestor Carlos Kirchner".

- Distinguir si el enfermero se encuentra satisfecho con el salario brindado por la institución. durante la pandemia de COVID 19 en enfermeros de áreas cerradas del Hospital de Alta Complejidad en Red "El Cruce", "Dr. Néstor Carlos Kirchner".
- Indicar si el enfermero recibió contención psicológica durante la pandemia de COVID 19 en enfermeros de áreas cerradas del Hospital de Alta Complejidad en Red "El Cruce", "Dr. Nestor Carlos Kirchner".
- Evaluar si el enfermero logra tomarse el tiempo de descanso otorgado por la institución durante la pandemia de COVID 19 en enfermeros de áreas cerradas del Hospital de Alta Complejidad en Red "El Cruce", "Dr. Néstor Carlos Kirchner".
- Analizar si el enfermero recibió capacitaciones sobre el cuidado personal durante la pandemia de COVID 19 en enfermeros de áreas cerradas del Hospital de Alta Complejidad en Red "El Cruce", "Dr. Nestor Carlos Kirchner".

4. MARCO TEÓRICO

Se entiende como satisfacción laboral el cumplimiento y del deseo o del gusto por el trabajo realizado (RAE, s.f.).

La satisfacción laboral, refleja el grado de satisfacción que las personas encuentran en su trabajo, lo cual describe un sentimiento positivo acerca de su puesto y tiene relación con las condiciones laborales. Un individuo con un alto nivel de satisfacción laboral tiene sentimientos positivos acerca de su labor, mientras que alguien insatisfecho tiene sentimientos negativos (Stephen, 2013).

El ser humano raramente alcanza un grado de satisfacción completa, excepto en breves periodos de tiempo. Tan pronto se satisface un deseo, aparece otro en su lugar. Cuando este se satisface, otro nuevo se sitúa en primer plano y así sucesivamente. Es propio del ser humano estar deseando algo, prácticamente siempre y a lo largo de toda su vida. Existen dos hechos importantes: primero, que el ser humano nunca está satisfecho, excepto de una forma relativa y segundo, esas necesidades parecen ordenarse en una especie de jerarquía de predominio, por ello, Maslow, establece una jerarquización de las necesidades humanas, las cuales influyen en la satisfacción de esas necesidades. La teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow, sostiene que una vez satisfechos los requisitos esenciales para la vida, el comportamiento humano se dirige hacia motivaciones superiores. Las cinco necesidades básicas las coloca en forma de pirámide, siendo la base de la misma las que corresponden a las necesidades fisiológicas (descanso, agua y comida); ascendiendo le seguiría las necesidades de seguridad y protección (sobrecarga laboral y sueldo); necesidades sociales y de pertenencia (reconocido y aceptado por un grupo); necesidades de estima (reconocimiento y prestigio); y culminando dicha

pirámide se encontraría las necesidades de autorrealización (responsabilidad, ascenso y oportunidad laboral) (Maslow, 2013).

El mismo autor refiere que las necesidades fisiológicas y de seguridad son aparentemente prioritarias para los grupos socioeconómicos inferiores, mientras que, para las personas con nivel educativo y profesional más elevado, como los profesionales de enfermería, en las que las necesidades de estima y autorrealización se han vuelto prioritarias, estas necesidades probablemente ya han sido satisfechas, durante el ejercicio de la profesión.

Por otro lado, Herzberg señala que la satisfacción de la persona proviene del hecho de enriquecer su puesto de trabajo para que de esta manera desarrolle una mayor responsabilidad y experimente a su vez un crecimiento mental y psicológico, siendo principalmente el resultado de los factores de motivación (trabajo estimulante, sentimiento de autorrealización, reconocimiento de una labor bien hecha, logro y responsabilidad mayor).

Estos factores ayudan a aumentar la satisfacción del individuo, pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción.

La insatisfacción es principalmente el resultado de los factores de higiene (factores económicos, condiciones laborales, seguridad y factores sociales). Se localizan en el ambiente que rodea a las personas y abarcan las condiciones en que desempeñan su trabajo. Como esas condiciones son administradas y decididas por la empresa, los factores higiénicos están fuera del control de las personas. Si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo.

La insatisfacción, también se debe a la escasa autonomía, a la falta de reconocimiento profesional, a una autoridad extrema, a las pocas posibilidades de promoción y de formación, a la tensión de las relaciones interpersonales y a las tareas rutinarias o los salarios inadecuados.

La teoría de satisfacción laboral, denominada Teoría de los Factores o Teoría Bifactorial de la Satisfacción de Frederick Herzberg, clasifica los factores en: extrínsecos o higiénicos y los intrínsecos o motivadores. Los factores extrínsecos se refieren a las condiciones que rodean al empleado mientras

trabaja, incluyendo las condiciones físicas y ambientales del trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión recibido, el clima de las relaciones entre dirección y los empleados, los reglamentos internos y las oportunidades existentes (Herzberg, 2005). Los factores intrínsecos están bajo el control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña, además, involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo.

Por otro parte Peiró refiere: “No existe un consenso unánime respecto a su definición. En general, las distintas definiciones que diferentes autores han ido aportando desde presupuestos teóricos no siempre coincidentes que reflejan la multiplicidad de variables que pueden incidir en la satisfacción laboral: las circunstancias y características del propio trabajo y las personales de cada trabajador condicionarán la respuesta afectiva de éste hacia diferentes aspectos del trabajo” (Peiró, 1996).

Esas características son las que acabarán determinando los umbrales personales de satisfacción e insatisfacción. Aspectos como la historia personal y profesional, la edad, el sexo, el nivel educativo, el nivel socioeconómico, las aptitudes, la autoestima o el entorno cultural determinan unas expectativas, necesidades y aspiraciones respecto a las áreas personal y laboral, las cuales, a su vez, condicionarán los umbrales de satisfacción o insatisfacción (Jarabo, 2016).

Como señalan Bravo, Peiró y Rodríguez (1996), hoy por hoy, no existe una definición unánimemente aceptada del concepto de satisfacción laboral. Hay definiciones que se refieren a la satisfacción laboral como estado emocional o respuesta afectiva. Un segundo grupo de definiciones consideran a la satisfacción laboral como una actitud generalizada ante el trabajo, y que, en ese sentido, la satisfacción laboral incluiría los componentes cognitivo, afectivo y comportamental, aunque algunos autores, como Morales (1994), afirman que

de estos tres componentes el que predomina es el afectivo, que la persona muestra hacia su trabajo y la definen como sentimiento o respuesta afectiva referida a facetas específicas de la situación laboral como un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona. Como una orientación afectiva positiva hacia el trabajo; como una respuesta emocional o una respuesta afectiva hacia el trabajo, o como el grado de placer que el empleado obtiene de su trabajo; como un sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa. Keltner, y Kinicki, se refieren como una respuesta afectiva o emocional hacía varias facetas del trabajo del individuo; o Anaya y Suárez, que manifiestan, como un estado emocional positivo que refleja una respuesta afectiva al trabajo. De esta forma, afirman, estos autores, que un trabajador se siente satisfecho con su trabajo cuando, a raíz del mismo experimenta sentimientos de bienestar, placer o felicidad (Jarabo, 2016).

Por otro lado, Herzberg en su teoría de la motivación e higiene o de los dos factores afirma que el rendimiento de la persona en el trabajo depende del nivel de satisfacción que experimentan en su ambiente laboral.

El autor explica que el factor de higiene está asociado a la pirámide de Maslow que son las necesidades básicas, y los denomina factores extrínsecos, algunos ejemplos de los mismos son: el salario, la política de la empresa, la supervisión, la relación con los compañeros.

Por otro lado, el factor motivación refiere a la satisfacción denominado factor intrínsecos algunos ejemplos de los mismos son el reconocimiento, el grado de responsabilidad, la independencia laboral, la promoción. Una adecuada conjugación de estas características intrínsecas y extrínsecas logrará una satisfacción exitosa en el trabajo (Herzberg, 2005), sin embargo, Gladys Guerra en su trabajo de investigación considera la satisfacción intrínseca como esencial para generar sentimientos positivos de agrado y disfrute por la realización del trabajo (Guerra, 2016).

La Real Academia Española (RAE) define trabajar como tener una ocupación remunerada en una empresa, una institución. Ejercer determinada profesión u

oficio. Con el paso del tiempo, la concepción acerca del trabajo ha ido adoptando interpretaciones diversas. Así, en la sociedad griega el trabajo era conceptualizado como algo despreciable, de menor categoría y a la par como un indicador neto de bajo rango social de quien lo llevaba a cabo.

En la Edad Media, se fortaleció la antigua división del trabajo y los sacerdotes, trabajadores y soldados mantenían la jerarquía de un orden social, basado en una economía de la salvación, quienes con su trabajo constituían el resguardo de los ricos (García, 2009).

Sin embargo, "las modificaciones económicas, unidas a los cambios en la Iglesia, revalorizaron lentamente el papel del trabajo, considerando una obligación el trabajar, convirtiéndose en una prescripción desde los poderes públicos y la ociosidad alcanzó el rango de delito", plantea Parra y Paravic.

Durante la década de los '30, se iniciaron los estudios sistemáticos sobre la satisfacción laboral y los factores que podrían afectarla. Hoppock publicó la primera investigación donde hacía un análisis profundo de la satisfacción laboral. A través de sus resultados llegó a la conclusión de que "existen múltiples factores que podrían ejercer influencia sobre la satisfacción laboral, dentro de los cuales hizo mención a la fatiga, monotonía, condiciones de trabajo y supervisión.

Acerca de su conceptualización, medición y esto actual del arte con el trabajo, tanto para empleado como para las propias organizaciones, en términos generales, los especialistas coinciden en señalar el impacto positivo y los resultados benéficos de la Satisfacción Laboral. Las evidencias al respecto indican que cuando ésta aumenta, se genera un terreno fértil para el desarrollo de actitudes favorables hacia uno mismo, hacia la organización y hacia sus miembros, promoviendo un clima laboral enriquecedor. En este sentido, contar con recursos humanos altamente satisfechos supone para las organizaciones disponer de miembros motivados y predispuestos a continuar trabajando en ella. En esta dirección se han pronunciado numerosos investigadores que coinciden al señalar correlaciones positivas entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional afectivo de los empleados. A su vez, se ha informado que al aumentar la satisfacción se incrementan las probabilidades de

que los empleados se involucren en actuaciones benéficas para la organización.

En armonía con tales hallazgos, diferentes autores, han puntualizado que la satisfacción laboral es un buen predictor de los comportamientos de ciudadanía organizacional y de conductas prosociales hacia los compañeros de trabajo.

En los últimos años, se han acumulado evidencias que indican que la eficiencia y la competitividad de una organización están íntimamente relacionadas con la satisfacción de sus empleados. En sintonía con tales contribuciones, diferentes estudios empíricos han mostrado vinculaciones entre el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores, su rendimiento y productividad (Solana, 2014).

En cuanto a la dirección causal de tales relaciones, de la bibliografía científica no surgen conclusiones unívocas y definitivas. En este sentido, la revisión de 221 estudios sobre el tema, realizada por Harrison, Newman y Roth revela que, en términos de secuencia temporal, las evidencias que indican que la satisfacción influye sobre la calidad de las ejecuciones son más fuertes que las que sostienen que las buenas ejecuciones producen satisfacción. Resultados coincidentes con los informados por Böckerman e Ilmakunnas quienes puntualizan que la satisfacción afecta positivamente la productividad, al disminuir, por ejemplo, los índices de ausentismo y rotación. (Solana, 2014).

Las condiciones de trabajo

La constante e innovadora mecanización del trabajo, los cambios de ritmo, producción, los horarios, las tecnologías y las aptitudes personales, generan una serie de condiciones que pueden afectar a la salud. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene de España explica las condiciones de trabajo como "el conjunto de variables que definen la realización de una tarea en un entorno determinando la salud del trabajador.

También se define a las condiciones de trabajo como un conjunto de múltiples elementos en constante interacción del medio en que se realiza el trabajo, que están sometidos a los cambios dinámicos propios del proceso laboral y que están influidos y determinados por múltiples factores de orden social, económico, técnico y organizativo, e influye sobre la capacidad de trabajo, la

salud del hombre, el desarrollo de su personalidad y los resultados de su trabajo (Haaf, 2001).

Para la Organización internacional de trabajo las condiciones de trabajo son el "Conjunto de circunstancias y/o características materiales, físicas, económicas, sociales, políticas, psicológicas y organizacionales en el marco de las cuales se desarrollan las actividades y relaciones laborales".

Dentro de los mecanismos propuestos por la misma para el mejoramiento de las condiciones laborales del profesional de enfermería, destaca el convenio 149 sobre empleo y condiciones de trabajo, el cual comenta que el personal de enfermería está expuesto a una serie de riesgos, tales como la exposición a agentes infecciosos, posturas inadecuadas, exposición a sustancias químicas irritantes ocasionando daños a la salud de los trabajadores (Trabajo, s.f.).

Los factores de riesgo aunados a las condiciones y estilos de vida configuran enfermedades, desgaste físico y emocional provocando insatisfacción laboral del personal de enfermería. De esta manera se determinan factores de riesgo para las enfermeras como el entorno físico de trabajo, las condiciones de seguridad, condiciones psicológicas y sociales, además de la organización del trabajo (Polo A, 2009).

También las condiciones de trabajo se refieren a las características que involucran su realización e integran los diversos aspectos como: Ingreso (forma de pago), Tiempo (tipo de jornada, horario de trabajo, descansos), Prestaciones (vacaciones, aguinaldo, utilidades, transporte, servicios médicos, uniforme) (Blanch J, 2010).

Una característica saliente del entorno laboral contemporáneo es la constante, acelerada e intensa transformación económica, social, política y tecnológica del escenario de la actividad productiva. La Organización Internacional del Trabajo cuenta con una diversidad de criterios de clasificación de condiciones laborales, que contrasta, con el notable consenso en torno a unas dimensiones básicas relativas a los ambientes físico, psicológico y social, de las organización y características de las tareas.

La condición de trabajo, por lo tanto, está vinculada al estado del entorno laboral. El concepto refiere a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador.

Puede decirse que la misma está subdividida en las condiciones físicas donde se realiza el trabajo (iluminación, comodidades, tipo de maquinaria, uniforme), las condiciones medioambientales (contaminación) y las condiciones organizativas (duración de la jornada laboral, descansos) (Trabajo, s.f.).

Condición física

Dentro de las condiciones de trabajo nos encontramos con el medio ambiente físico. Nos referimos a factores de medio ambiente natural, elementos reales en el ámbito de trabajo, que aparecen de la misma forma o modificada por el proceso de producción, y que puede repercutir negativamente en la salud. Lo constituye la iluminación, ruido, temperatura, recursos físicos y materiales.

Dentro de estas condiciones se revisa la carga física que es uno de los factores que más condiciona la aparición de sobreesfuerzos y fatiga física; es la manipulación y transporte de cargas. Simplemente, nos referimos a las múltiples tareas que requieren un consumo energético importante, como son los desplazamientos habituales que realiza el personal de enfermería. La arquitectura del hospital y la organización del trabajo van a condicionar en gran medida, las distancias que deben recorrer las enfermeras, pero además de este ejercicio físico ininterrumpido que realizan por los pasillos, subiendo y bajando escaleras, la enfermera también manipula cargas pesadas y sobre todo, actúa frecuentemente con posturas molestas para poder desarrollar sus cuidados y exploraciones, según Estry-Behar una enfermera puede pasar entre 16 y 30% de su jornada laboral manteniendo una postura claramente molesta (Trabajo, s.f.).

Condición psicológica

Cada día se exige del trabajador un esfuerzo físico mayor, por lo que es importante que hagamos referencia a la manera de cómo puede afectar el trabajo mentalmente, a ello se le denomina Carga Mental que podemos definir

como un esfuerzo de carácter cognoscitivo determinado por la cantidad y tipo de información provenientes de las demandas del puesto de trabajo.

Existen factores que determinan la condición psicológica como son los factores externos: son aquellos que proceden del trabajo, es decir aquellos que se refieren al trabajo, como el reparto de tareas entre un número determinado de trabajadores, y los factores internos: son aquellos que afectan al trabajador; se refieren a características personales del trabajador que inciden e influyen en la salud y vida laboral como la edad, nivel de aprendizaje, características de la personalidad, nivel de satisfacción, actitud en el trabajo y valores socioculturales (Trabajo, s.f.).

Condición social

Las relaciones interpersonales juegan un papel fundamental en el desarrollo integral de la persona. A través de ellas, el individuo obtiene importantes refuerzos sociales del entorno más inmediato que favorecen su adaptación al mismo. En contrapartida, la carencia de estas habilidades puede provocar rechazo, aislamiento y, en definitiva, limitar la calidad de vida.

Las habilidades sociales o de relación interpersonal están presentes en todos los ámbitos de nuestra vida. Son conductas concretas, de complejidad variable, que nos permiten sentirnos competentes en diferentes situaciones y escenarios, así como obtener una gratificación social. Hacer nuevos amigos y mantener nuestras amistades a largo plazo, expresar a otros nuestras necesidades, compartir nuestras experiencias y empatizar con las vivencias de los demás, defender nuestros intereses, son sólo ejemplos de la importancia de estas habilidades. Por el contrario, sentirse incompetente socialmente nos puede conducir a una situación de aislamiento social y sufrimiento psicológico difícil de manejar (Trabajo O.I.T, 2007).

Importancia de las condiciones de trabajo y satisfacción laboral en enfermería.

El conocimiento del nivel de satisfacción laboral es importante porque representa un sistema de diagnóstico que permite conocer la salud de una empresa y gracias a eso se obtienen resultados que pueden ayudar a identificar los problemas de mayor preocupación, las causas de insatisfacción del personal y los factores que aportan a la satisfacción general.

Entidades internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Consejo Internacional de Enfermería (CIE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre otras, han reconocido siempre la importancia del trabajo de enfermería. Así mismo, han identificado condiciones de trabajo precarias, incremento de la carga laboral, pérdida de seguridad laboral, falta de suministros para la prestación de servicios, bajos salarios, falta de recurso humano de enfermería e incremento de procesos judiciales, lo que lleva a sobrecarga laboral, cansancio y agotamiento físico-mental (Trabajo O. I., 2007).

Es por ello que el CIE, al igual que la OMS y la OPS han definido como tema prioritario el personal de enfermería y dentro de ello cabe mencionar las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de este personal (Van der H, La higiene ocupacional en América Latina: Una guía para su desarrollo).

Sin embargo, las condiciones de trabajo guardan estrecha relación con la satisfacción e insatisfacción laboral, por tanto, este es uno de los factores relacionados con la motivación, indispensable en la calidad del servicio ofrecido por la enfermera.

Por ello el mejorar las condiciones de trabajo de enfermería ha sido por más de treinta años una de las preocupaciones de la Organización Internacional de Trabajo. En el convenio 149 se reconoce el papel fundamental desempeñado por la fuerza de trabajo del personal de enfermería para la salud en la sociedad. En el artículo 5 punto número 2 de este convenio nos menciona que la determinación de las condiciones de empleo y de trabajo deberá realizarse, de preferencia, mediante negociaciones entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesados. La enfermera enfrenta emociones fuertes, tensiones y peligros, por la naturaleza de los servicios y si añadimos condiciones de trabajo inadecuadas que estas son generadoras de "estrés

laboral" que a su vez repercute en la capacidad productiva que trae como consecuencia una atención de enfermería deficiente (Trabajo O. I., s.f.).

Enfermería: Perspectiva histórica

La real academia española denomina a enfermería como "Profesión y titulación de la persona que se dedica al cuidado y atención de enfermos y heridos, así como a otras tareas sanitarias, siguiendo pautas clínicas" (RAE, definición de enfermería, s.f.).

Florence Nightingale, nació en Florencia, Italia el 12 de mayo de 1820 y es considerada una de las pioneras en la práctica de enfermería. Se le considera la madre de la enfermería moderna y creadora del primer modelo conceptual de enfermería.

Ella definió a la enfermedad como el camino que utiliza la naturaleza para desembarazarse de los efectos o condiciones que han interferido en la salud. Y definía salud diciendo que es no solamente estar bien, sino ser capaz de usar bien toda la energía que poseemos. La enfermería, entonces, es tanto ayudar al paciente que sufre una enfermedad, cuanto mantener el organismo del niño y del adulto sanos, en un estado tal que no padezcan una enfermedad. Creía que para mantener una atención sanitaria adecuada era necesario disponer de un entorno saludable (aire puro, agua pura, alcantarillado eficaz, limpieza y luz), componentes que siguen teniendo vigencia al día de la fecha.

Se rebeló contra los prejuicios de su época y contra el destino de la mujer, el de permanecer en el hogar y aplicarse solamente a tareas domésticas, eligiendo la profesión de enfermera. Su mayor éxito fue su participación en la guerra de Crimea. Un informe suyo acerca de las condiciones de vida de los soldados heridos tanto en el campo de batalla, como en los hospitales a los que eran enviados, impulsó grandes cambios en la salud pública de Europa y del mundo.

Abrió la Escuela de Entrenamiento y Hogar Nightingale para Enfermeras en el hospital de St. Thomas. La escuela se basaba en dos principios. El primero, que las enfermeras debían adquirir experiencia práctica en hospitales organizados especialmente con ese propósito. El otro era que las enfermeras debían vivir en un hogar adecuado para formar una vida moral y disciplinada.

Con la fundación de esta escuela había logrado transformar la mala fama de la enfermería en el pasado, en una carrera responsable y respetable para las mujeres (Young).

Coronavirus

La Organización Mundial de la Salud lo define como una extensa familia de virus, algunos de los cuales pueden ser causa de diversas enfermedades humanas, que van desde el resfriado común hasta el SRAS (síndrome respiratorio agudo severo). Los virus de esta familia también pueden causar varias enfermedades en los animales.

El nuevo coronavirus es una cepa particular de coronavirus que no había sido identificada previamente en humanos. Existe muy poca información sobre la transmisión, gravedad e impacto clínico, con solo unos pocos casos notificados hasta el momento.

Por otro lado, la Organización mundial de la salud define la pandemia como la propagación mundial de una nueva enfermedad.

Por lo común, los virus que han causado epidemias con anterioridad han provenido de virus gripales que infectan a los animales que mutan e infectan al hombre.

El SARS - CoV - 2 (anteriormente conocido como 2019 - nCoV) surgió en diciembre de 2019 en Wuhan, China, y se extendió rápidamente por todo el mundo (OMS, 2021).

5. ESTRATEGIAS METODOLOGICAS

Propuesta metodológica:

Tipo de estudio: se realizó un estudio de carácter cualicuantitativo, descriptivo y transversal.

Tipo de muestra: no probabilístico por conveniencia en los servicios de la unidad de Terapia Intensiva de Adultos del Hospital de Alta Complejidad en Red "El Cruce", "Dr. Nestor Carlos Kirchner".

Fuente de información o investigación: por encuesta anónima a través de formulario GOOGLE DRIVE.

Población: Todos los enfermeros que trabajaron en la unidad de Terapia Intensiva de Adultos de todos los turnos durante los meses de septiembre a octubre del 2021 en el Hospital de Alta Complejidad en Red "El Cruce", "Dr. Néstor Carlos Kirchner".

Muestra: 51 enfermeros que se encuentran realizando tareas asistenciales en la unidad de Terapia Intensiva de Adultos, de distintos turnos, que completaron la encuesta de manera voluntaria, durante los meses de septiembre a octubre

del 2021 en el Hospital de Alta Complejidad en Red "El Cruce", "Dr. Nestor Carlos Kirchner".

Las variables de este estudio fueron:

- Provisión de equipo de protección personal
- Provisión de insumos
- Satisfacción del enfermero en cuanto a las condiciones laborales
- Satisfacción del enfermero en cuanto al salario
- Contención psicológica por parte de la institución
- Tiempo de descanso
- Colaboración de sus pares
- Colaboración a sus pares
- Capacitación

El área de estudio fue: el Servicio de enfermería del Hospital de Alta Complejidad en Red "El Cruce", "Dr. Néstor Carlos Kirchner", en el partido de Florencio Varela, provincia de Buenos Aires, República Argentina.

Criterios De inclusión:

- Ser enfermero matriculado.
- Haber trabajado en el área COVID en UTIA o UCIA del Hospital de Alta Complejidad en Red "El Cruce", Dr. Néstor Carlos Kirchner.
- Trabajar en el Hospital de Alta Complejidad en Red "El Cruce", "Dr. Néstor Carlos Kirchner" en el turno mañana, tarde, noche y sábados, domingos y feriados 1 Y 2 (SADOFE).
- Haberse presentado a trabajar en el periodo que transcurre el trabajo durante los meses de septiembre a octubre del 2021.

Criterios de exclusión:

- Enfermeros que no quieran participar en la encuesta.

- Enfermeros de otros hospitales.
- Enfermeros que no trabajaron en el área mencionada.
- Enfermeros que se encuentren de licencia médica.

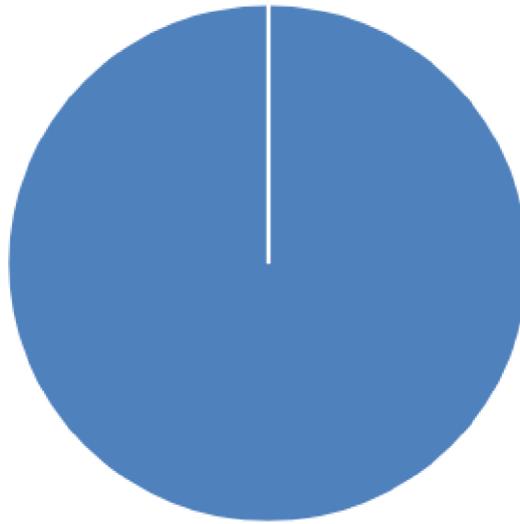
6. CONTEXTO DE ANALISIS

TABLA 1: Provisión de equipo de protección personal

PROVISION DE ELEMENTOS DE PROTECCON PERSONAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	51	100%
NO	0	0%
NO SE	0	0%
TOTAL	51	100%

Gráfico 1:

PROVISION DE ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL



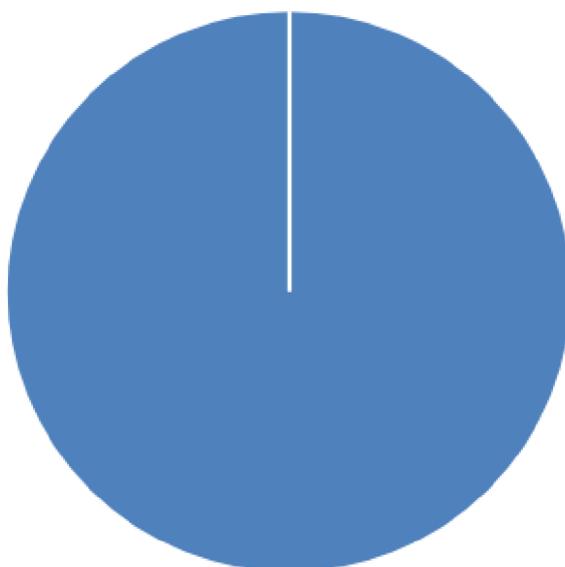
Interpretación: De 51 encuestas realizadas, el 100% (51) respondió afirmativamente, respecto a la disponibilidad de equipo de protección personal, durante los meses de septiembre a octubre del año 2021.

Tabla 2: Provisión de insumos

PROVISION DE INSUMOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	51	100%
NO	0	0%
NO SE	0	0%
TOTAL	51	100%

Gráfico 2

PROVISION DE INSUMOS



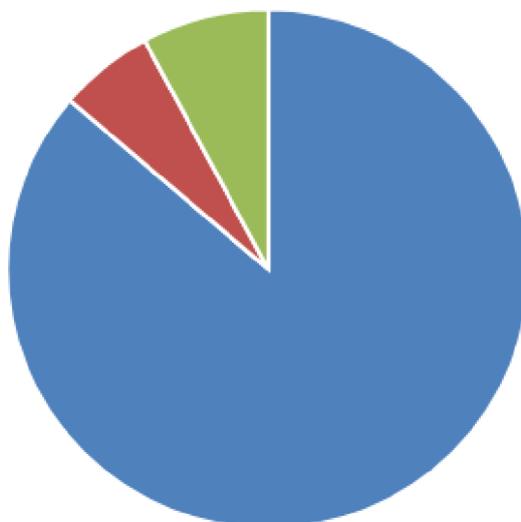
Interpretación: De 51 encuestas realizadas, el 100% (51) respondió afirmativamente, con base a que no tuvieron inconvenientes de insumos durante el contexto de pandemia, durante los meses de septiembre a octubre del año 2021.

Tabla 3: Satisfacción del enfermero en cuanto a las condiciones laborales que ofrece la institución

SATISFACCION DEL ENFERMERO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	44	86%
NO	3	6%
NO SE	4	8%
TOTAL	51	100%

Gráfico 3

satisfacción del enfermero en cuanto a las condiciones laborales de la institución



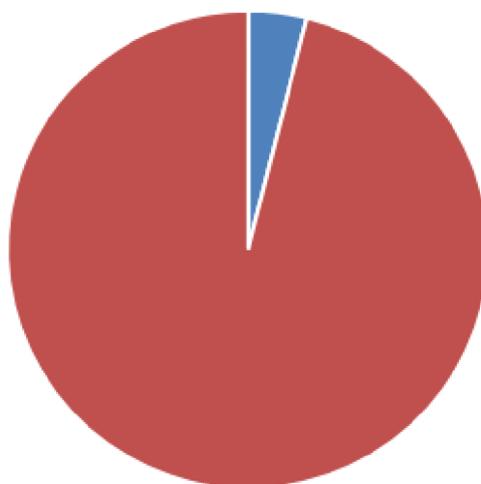
Interpretación: De 51 encuestas realizadas el 86 % (44) respondieron afirmativamente, respecto a que tuvieron satisfechos con las condiciones laborales, mientras tanto el 6% (3) respondieron que no y 8% (4) respondieron que no saben; durante los meses de septiembre a octubre del año 2021.

Tabla 4: Salario acorde al trabajo

SALALARIO ACORDE AL TRABAJO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	2	4%
NO	49	96%
NO SE	0	0%
TOTAL	51	100%

Gráfico 4

SALARIO ACORDE AL TRABAJO



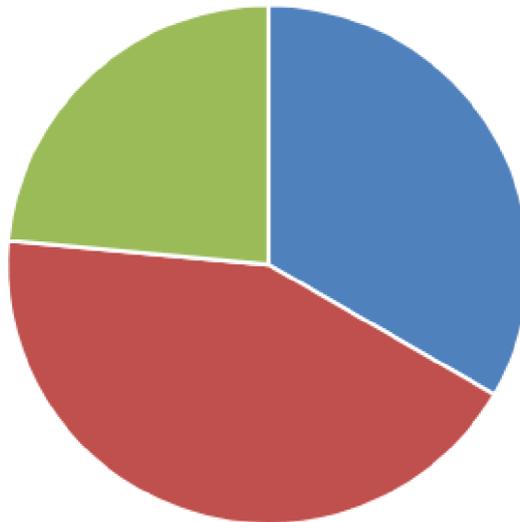
Interpretación: De 51 encuestas, el 96 % (49) contestaron que no están conformes con el salario profesional mensual, asociado al contexto trabajo pandémico, mientras que el 4% (2) contestaron que sí están de acuerdo; durante los meses de septiembre a octubre del año 2021.

Tabla 5: Contención psicológica por parte de la institución

CONTENSION PSICOLOGICA POR PARTE DE LA INSTITUCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	17	33%
NO	22	43%
NO SE	12	24%
TOTAL	51	100%

Gráfico 5:

CONTENSION PSICOLOGICA POR PARTE DE LA INSTITUCION



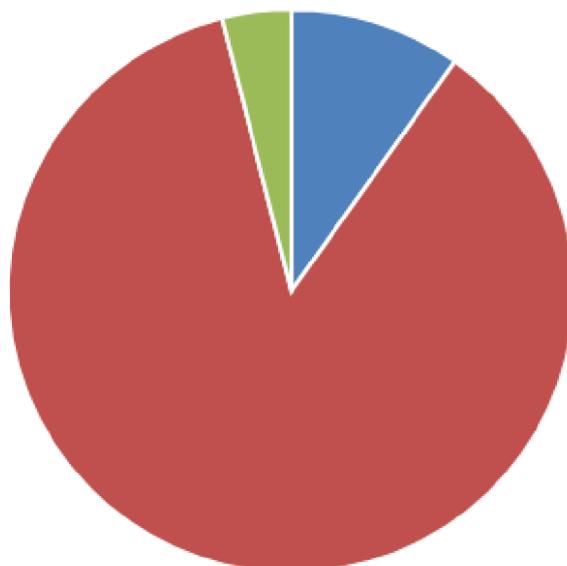
Interpretación: De 51 encuestas el 33% (17) contestaron que sí, tuvieron ofrecimiento de apoyo emocional por parte de la institución, el 43% (22) contestaron que no recibieron apoyo emocional, y el 24% (12) contestaron que no saben (No sabían, sobre la posibilidad de solicitar apoyo emocional); durante los meses de septiembre a octubre del año 2021.

Tabla 6: Utiliza el tiempo de descanso el personal de enfermería

UTILIZA EL TIEMPO DE DESCANSO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	5	86%
AVECES	44	10%
NUNCA	2	4%
TOTAL	51	100%

Gráfico 6:

UTILIZA EL TIEMPO DE DESCANSO



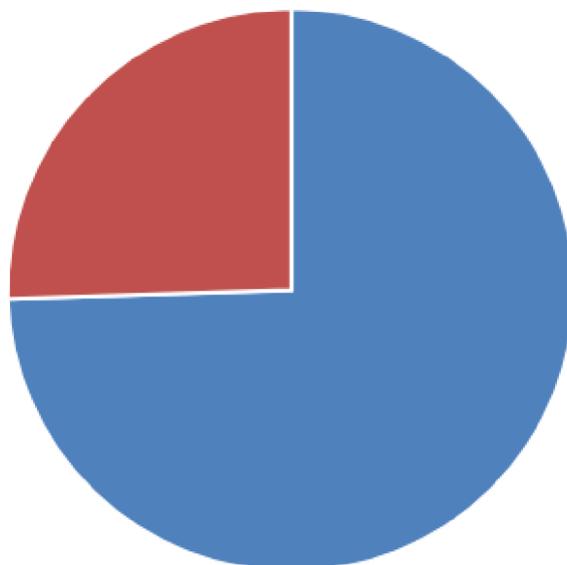
De 51 encuestas, el 86 % (44) respondieron a veces utilizan el tiempo de descanso, el 10% (5) respondieron siempre lo utilizan y 4% (2) respondieron nunca lo utilizan en épocas de Covid19 (específicamente durante los meses de septiembre a octubre del año 2021).

Tabla 7: Colaboración de sus pares

COLABORACION DE SUS PARES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	38	75%
NO	13	25%
NO SE	0	0%
TOTAL	51	100%

Gráfico 7

COLABORACION DE SUS PARES



De 51 encuestas realizadas, el 92% (47) respondieron que sí recibieron colaboración de sus pares y el 8% (4) respondieron que no recibieron colaboración de sus pares; durante los meses de septiembre a octubre del año 2021.

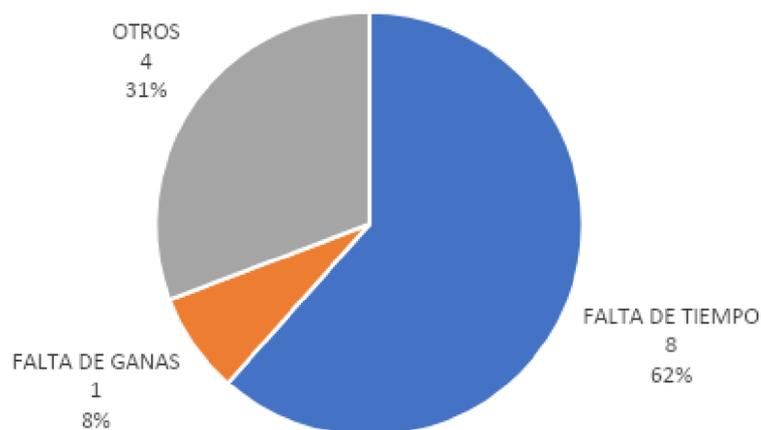
Tabla 7.1: Razones por las cuales considera que sus pares no colaboran

(Solo los que contestaron no en la pregunta anterior)

RAZONES POR LAS CUALES CONSIDERA QUE SUS PARES NO COLABORAN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
FALTA DE TIEMPO	8	61%
FALTA DE GANAS	1	8%
OTRO	4	31%
TOTAL	13	100%

Gráfico 7.1

RAZONES POR LAS CUALES CONSIDERA QUE SUS PARES NO COLABORAN



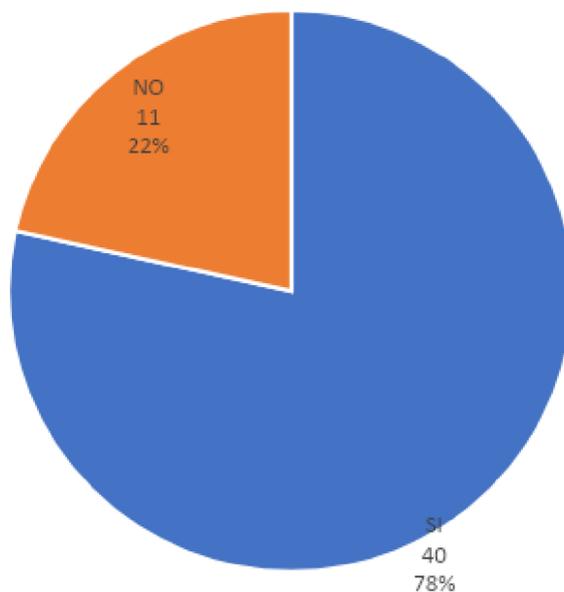
Del 100% (13) encuestas que contestaron negativas en la pregunta anterior, las razones por las cuales considera que sus pares no colaboran fueron el 61% (8) por falta de tiempo, el 31 % (4) por otro motivo y el 8% (1) por falta de ganas; específicamente durante los meses de septiembre a octubre del año 2021.

Tabla 8: Colabora usted con sus pares

COLABORA USTED CON SUS PARES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	40	96%
NO	11	4%
NO SE	0	0%
TOTAL	51	100%

Gráfico 8

COLABORA USTED CON SUS PARES



De 51 encuestas realizadas, el 78% (40) respondieron que sí colaboran con sus pares y el 22% (11) respondieron que no; durante los meses de septiembre a octubre del año 2021.

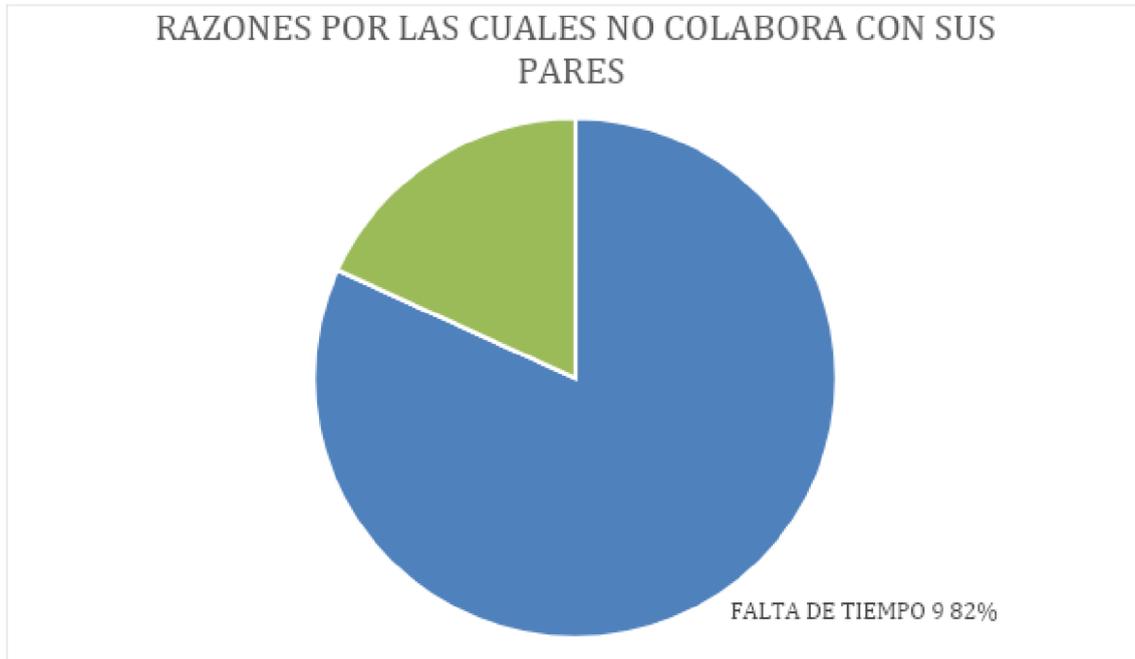
Tabla 8.1 Razones por las cuales no colabora con sus pares

(Solo los que respondieron no en la pregunta anterior)

RAZONES POR LAS CUALES NO COLABORA CON SUS PARES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
FALTA DE TIEMPO	9	82%
FALTA DE GANAS	0	0%
OTROS	2	18%

TOTAL	11	100%
-------	----	------

Gráfico 8.1



Del 100% (11) respuestas negativas en la pregunta anterior, el 82 % (9) contestaron que no colaboraron con sus pares por falta de tiempo y el 18% (2) contestaron otros y ningún por falta de ganas; durante los meses de septiembre a octubre del año 2021.

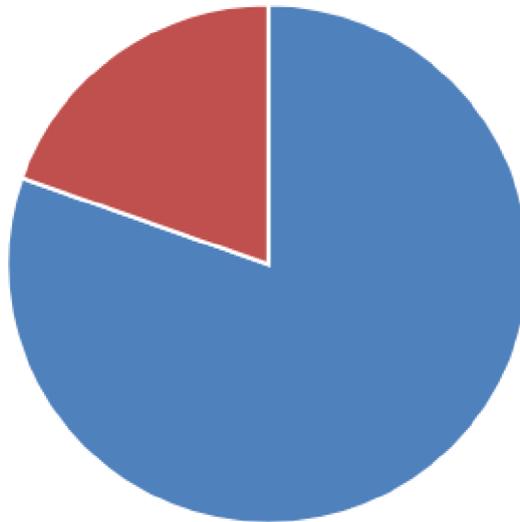
Tabla 9: Recibieron capacitaciones por parte de la institución

RECIBIERON CAPACITACIONES POR PARTE DE LA INSTITUCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE

SI	41	80%
NO	10	20%
NO SE	0	0%
TOTAL	51	100%

Gráfico 9

RECIBIERON CAPACITACIONES POR PARTE DE LA INSTITUCIÓN



De 51 encuestas, el 80% (41) contestaron que sí recibieron capacitaciones por parte de la institución y el 20% (10) que no; durante los meses de septiembre a octubre del año 2021.

Tabla 10.1: Capacitaciones claras y sin dudas

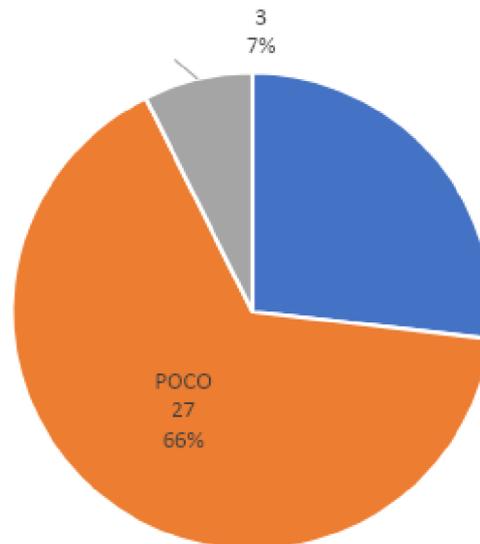
(Los que respondieron si en la pregunta anterior)

CAPACITACIONES CLARAS Y SIN DUDAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUCHO	11	29%

POCO	27	64%
NADA	3	7%
TOTAL	41	100%

Gráfico 10.1

CAPACITACIONES CLARAS Y SIN DUDAS



De 41 encuestados el 64 % (29) respondió poco, el 29 % (13) respondió mucho, y el 7 % (3) nada.; durante los meses de septiembre a octubre del año 2021.

Análisis de los resultados

Teniendo en cuenta que el objetivo general son las condiciones de trabajo del personal de enfermería en épocas de pandemia, en enfermeros de un hospital público, se evidencia como resultado de las encuestas realizadas que el 100%

respondió tener recursos de elementos de protección personal, el 100% afirmó tener los insumos necesarios para atender a los pacientes.

En cuanto a la pregunta si les produce desgaste físico el entorno reducido al paciente el 86% contestó que sí, el 6% contestó que no y el 8% contestó no sabe.

El 96% de los enfermeros encuestados contestó no estar de acuerdo con el salario percibido mientras que el 4% contestaron que sí.

En la pregunta si recibieron contención psicológica por parte de la institución, el 43 % contestó que no, el 33 % contestó que sí y el 24% respondió no saber.

Cuando se les pregunta si se toman el tiempo de descanso, el 10 % contestó a veces, el 86 % siempre y el 4% nunca.

El 92 % contestó que recibe ayuda de sus pares, mientras que el 8 % no, de los 13 encuestados que contestaron que no, el 61 % refiere que es por falta de tiempo, el 8 % por falta de ganas y el 31 % por otro motivo.

El 96 % afirma que colabora con sus pares, el 4 % responde que no .de los que contestaron que no el 82 % refiere que es por falta de tiempo, el 18 % por otros motivos.

En la pregunta si recibieron capacitación por parte de la institución el 80 % respondió que sí y el 20 % que no.

Cuando se les pregunta si las capacitaciones fueron claras y despejaron sus dudas, el 64 % respondió poco, el 29 % mucho y el 7 % nada.

Cabe destacar que como refiere el objetivo específico, se puede destacar como aspecto positivo que la totalidad de los encuestados contaron con insumos necesarios para atender a los pacientes, así también contaron con elementos de protección personal, la mayoría (92%) recibe ayuda de sus pares siendo de esta manera más satisfactorio el trabajo.

Como aspecto negativo, la mayoría (96%) de los encuestados no está de acuerdo con el salario, y el 64 % resaltó que las capacitaciones son poco claras.

Solo él (4%) se toman siempre su tiempo de descanso.

En cuanto a la relación entre satisfacción laboral y condiciones físicas se observa que la mayoría de los encuestados encuentran satisfacción laborales este punto según lo mencionado con anterioridad.

7. CONCLUSION

El trabajo, para las personas, no solo es un deber, sino una realización personal, específicamente si es profesional de una disciplina que eligió para

desarrollar sus capacidades y realizarse como individuo perteneciente a una sociedad, que evoluciona a pasos agigantados en ciencia y tecnología.

Estamos atravesando un hecho inusual como es esta pandemia, donde cada día ha sido un desafío mundial. Es en estos eventos, donde las personas sienten la incertidumbre sobre el cuándo y el cómo cesará, si lograremos llevar a cabo el ejercicio de cuidar, incumbencia de enfermería por excelencia, eficiente y efectivo hacia los sujetos de cuidado. Es muy importante tener el apoyo institucional en todos los aspectos. Las mejoras y las observaciones de cambio, harán que el ejercicio de nuestra disciplina enfermera, sea de calidad para el individuo, la familia y la comunidad. La satisfacción laboral en los profesionales de enfermería es la columna que sostiene la motivación y fomenta la capacitación, elementos esenciales para el ejercicio de la profesión.

8. BIBLIOGRAFIA

Blanch J, S. M. (2010). Estructura Factorial del cuestionario de condiciones de trabajo. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*.

- Deer, V. (s.f.). *La Higiene ocupacional en américa latina: una guía para su desarrollo*.
- García, Z. A. (2009). *Scrib, la evolución del concepto de trabajo a lo largo de la historia*.
Obtenido de
<https://es.scribd.com/doc/105040562/La-evolucion-del-concepto-de-trabajo-a-lo-largo-de-la-historia>
- Guerra, G. A. (2016). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los empleados de nivel administrativo y docente*. Obtenido de
<http://biblioteca.galileo.edu/tesario/bitstream/123456789/699/1/TESIS%20imp3.pdf>
- Haaf, R. V. (2001). *La higiene ocupacional en América Latina*. Washington: Organización Panamericana de la salud. Obtenido de
https://www.who.int/occupational_health/regions/en/oehhigiene.pdf
- Herzberg, F. (2005). *Motivacion-higiene theory. Organizational behavior one: essential theories of motivation and leadership*.
- Higiene, I. n. (s.f.). *definición de condiciones de trabajo*.
- J.P, G. (s.f.). *La evolución del concepto de trabajo a lo largo de la historia*.
- Jarabo, B. R. (2016). *Condiciones de trabajo, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en educación y sanidad*.
- Maslow, A. (2013). *Teoría de la motivación humana*.
- OMS. (2021). *Definición de coronavirus*. Obtenido de
<https://www.bing.com/search?q=oms+definicion+de+coronavirus&cvid=4001f7f1f40e48a1b5589238fbdfe87&aqs=edge.69i57.10979j0j9&FORM=ANAB01&PC=NMTS>
- Peiró, J. y. (1996). *Satisfacción laboral*.
- Polo A, G. E. (2009). *Condiciones de trabajo y nivel de estrés laboral, de las enfermeras del servicio de emergencia del instituto peruano de seguridad social. Cybertesis*.
- RAE. (s.f.). *definición de trabajar*.
- RAE. (s.f.). *definición de enfermería*. Obtenido de <https://dle.rae.es/enfermer%C3%ADa>
- RAE. (s.f.). *RAE definición satisfacción laboral*.
- Solana, S. (2014). *Satisfacción laboral: acerca de su conceptualización, medición y estado del arte*. Rosario.
- Stephen, R. y. (2013). *Comportamiento organizacional. (4 ed.)*.
- trabajo, O. i. (2007). Obtenido de
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_508337.pdf
- trabajo, O. I. (s.f.). *Organización internacional de trabajo*. Obtenido de
<https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang--es/index.htm#:~:text=La%20labor%20de%20la%20OIT%20en%20el%20%C3%A1rea,en%20las%20diversas%20%C3%ADneas%20de%20trabajo%20antes%20mencionadas>.

virtual, U. (s.f.). *Untref virtual*. Obtenido de
http://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos_extras/1075_Fundamentos_de_estrategia_organizacional/10_Teoria_de_la_organizacion.pdf

Young, P. (s.f.). Florence Nightingale y la enfermería en el hospital británico.

9. ANEXO

ENCUESTA

El objetivo de esta encuesta es determinar las condiciones contextuales durante la pandemia por COVID 19 en los enfermeros de un hospital público.

Se realizará esta encuesta a todos los enfermeros del Hospital de Alta Complejidad Del Cruce que deseen realizarla sin compromiso del área de UTIA de los turnos de mañana, tarde, noche y sábado, domingos y feriados.

La misma se realizará con 12 preguntas cerradas, que se realizarán en el periodo de septiembre a octubre del 2021.

La misma es de carácter anónima y voluntaria, con el fin investigar sobre las condiciones de trabajo durante la pandemia de COVID 19 en enfermeros de un hospital público, su participación implica su consentimiento, por lo que no se encuentra obligado a realizarla.

Sus respuestas son muy importantes para nosotros, no les llevará mas de 10 minutos contestarlas.

Muchas gracias.

1- ¿CUENTAN CON LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL NECESARIOS PARA ATENDER A LOS PACIENTES EN PANDEMIA DE COVID 19?

SI

NO

NO SE

2- ¿CUENTAN CON LOS INSUMOS NECESARIOS PARA LA ATENCIÓN DE PACIENTES COVID?

SIEMPRE

A VECES

NUNCA

3- ¿SE ENCUENTRA SATISFECHO CON LAS CONDICIONES LABORALES QUE OFRECE LA INSTITUCIÓN

SI

NO

NO SE

4- ¿EL SALARIO ES ACORDE AL TRABAJO REALIZADO DURANTE LA PANDEMIA DE COVID 19?

SI

NO

NO SE

5- ¿LA INSTITUCIÓN LES PROVEE CONTENCIÓN PSICOLÓGICA?

SI

NO

NO SE

6- ¿LOGRA TOMARSE EL TIEMPO DE DESCANSO OTORGADO POR LA INSTITUCIÓN?

SIEMPRE.

A VECES.

NUNCA

7- ¿TUVO COLABORACIÓN POR PARTE DE SUS PARES PARA LA ATENCIÓN DEL PACIENTE DURANTE LA PANDEMIA DE COVID 19?

SI

NO

NO SE

7.1 DE NO SER ASÍ. ¿CUÁL CREE QUE FUE EL MOTIVO?

FALTA DE TIEMPO

FALTA DE GANAS

OTRO

8. ¿PUDO COLABORAR CON SUS PARES DURANTE LA PANDEMIA DE COVID 19?

SI

NO

NO SE

8.1 -DE NO SER ASI ¿CUAL FUE EL MOTIVO?

FALTA DE TIEMPO

FALTA DE GANAS

OTRO

9- ¿TUVO CAPACITACIONES SOBRE EL MANEJO DE LA ENFERMEDAD EN PANDEMIA COVID 19?

SI

NO

10-SI RECIBIO CAPACITACION. ¿SINTIÓ QUE ERAN CLARAS Y DESPEJARON SUS DUDAS SOBRE EL CUIDADO PERSONAL AL TRATAR CON PACIENTES COVID 19 EN PANDEMIA?

MUCHO

POCO

NADA