

Impacto en el bienestar emocional y físico de los trabajadores de la UMHES Tunal, área hospitalización durante la pandemia Covid 19

Sandra Liliana Acosta Martínez
Gloria Angélica Castellanos Acuña

Universitaria Agustiniiana
Facultad de Ciencia Económica y Administrativa
Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano
Bogotá, D.C
2022

Impacto en el bienestar emocional y físico de los trabajadores de la UMHES Tunal, área hospitalización durante la pandemia Covid 19

Sandra Liliana Acosta Martínez
Gloria Angélica Castellanos Acuña

Director
Liz Katherine Ariza Matamoros

Trabajo para optar por el título de Especialista en Gerencia Estratégica del Talento Humano

Universitaria Agustiniana
Facultad de Ciencia Económica y Administrativa
Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano
Bogotá, D.C
2022

Dedicatoria

Dedicamos y damos infinitas gracias a Dios por permitirnos realizar este trabajo en medio de una situación muy compleja para nosotras, nuestras familias y compañeros de labores, y por darnos la salud, fortaleza y para sobrellevar un tema tal álgido como la pandemia y seguir adelante.

A nuestros hijos, esposo y familia, quienes pacientemente nos permitieron y cedieron el tiempo que necesitábamos para realizar nuestro sueño, pues sin su apoyo y ánimo no hubiera sido fácil continuar y por supuesto a su incondicional amor que nos brindan día a día para que podamos concretar con éxito la finalización de la especialización profesional y cumplir una meta más en nuestra vida.

Agradecimiento

Agradecemos de antemano a la Univerisdad Augustiniana por permitirnos cumplir una meta más en la vida y en nuestra formacion profesional, y por supuesto a los docentes que nos guiaron en este proceso para poder llegar a feliz y obtener nuestro título universitario especializado.

A nuestra tutora Liz Katherine Ariza Matamoros por el tiempo dedicado, los conocimientos brindados, su innegable amabilidad, don de gente y profesionalismo brindado.

A las todas las personas de la unidad el Tunal que nos colaboraron en la realización del proyecto, pues sin ellas no hubiera sido posible obtener los resultados esperados.

Resumen

El presente proyecto tiene como tema central el impacto en el bienestar emocional y físico de los trabajadores de la UMHES Tunal del área hospitalización durante la pandemia Covid 19 del periodo 03/2020 al03/2021, debido a la afectación tanto en el bienestar social como en el emocional de los trabajadores, pues al ser una situación nueva y desconocida, se percibió el cambio en la salud y en el bienestar en general, al igual que por el confinamiento obligatorio que opto el país para mitigar la expansión del contagio.

El interés de realizar este proyecto es conocer, que trajo la pandemia a los trabajadores de la UMHES Tunal a nivel físico y emocional, mirar el impacto que causo a las personas, para esto se realizó una encuesta con algunas variables claves y se pudo determinar lo más relevante y lo que afecto del bienestar emocional y físico de los trabajadores, esto con el fin de plantear un posible plan de actividades que aporten a mejorar la calidad de vida y bienestar de los colaboradores al interior de la organización.

Palabras claves: pandemia, bienestar, tunal, Covid 19, trabajadores, emocional.

Abstract

The central theme of this project is the impact on the emotional and physical well-being of the workers of UMHES Tunal in the hospitalization area during the Covid 19 pandemic from 03/2020 to 03/2021, due to the impact on both the social and emotional well-being of the workers, since being a new and unknown situation, the change in health and well-being in general was perceived, as well as the mandatory confinement that the country opted for to mitigate the spread of the contagion.

The interest of this project is to know what the pandemic brought to the workers of the UMHES Tunal at the physical and emotional level, to see the impact it caused to people, for this a survey was conducted with some key variables and could determine what was most relevant and what affected the emotional and physical well-being of workers, this in order to propose a possible plan of activities that contribute to improving the quality of life and welfare of employees within the organization.

Key words: Pandemic, well-being, Tunal, Covid 19, workers, emotional.

Tabla de contenidos

Perfil de los integrantes	10
1. Planteamiento del problema	11
2. Pregunta problema	13
3. Justificación	14
4. Objetivo General	16
4.1. Objetivos Específicos	16
5. Marco Referencial	17
5.1. Antecedentes	17
5.2. Bases Teóricas	19
5.3. Conceptos referenciales del proyecto	20
6. Marco Metodológico	21
6.1 Instrumento metodológico	21
6.2 Muestra	21
6.3 Procedimiento	22
6.4 Fases	23
6.5 Cronograma	24
7. Diseño Encuesta	25
7.1 Modelo de cuestionario	25
7.2 Socialización de la encuesta	30
7.3 Resultado general de la encuesta	31
8. Recolección de datos y Análisis de resultados	34
9. Discusión	49
10. Conclusiones	52
11. Recomendaciones	54
12. Plan de actividades	55
Anexos	56
Referencias	71

Lista de tablas

Tabla 1.....	19
Tabla 2.....	24
Tabla 3.....	50
Tabla 4.....	55

Lista de figuras

Figura 1. Encuesta elaborada por Gloria Castellanos y Liliana Acosta y realizada mediante Google Forms, febrero 2022.	31
Figura 2. Presentación de la encuesta	31
Figura 3. Porcentaje del resultado total de la encuesta.	32
Figura 4. Porcentaje de respuesta del consentimiento informado.	32
Figura 5. Total, de respuesta por nombre y apellido y/o anónimo.	34
Figura 6. Porcentaje de género (femenino vs masculino).	35
Figura 7. Resultado del porcentaje edad según su rango.	36
Figura 8. Porcentaje según estado civil.....	36
Figura 9. Resultado porcentual de nivel educativo	37
Figura 10. Resultado porcentual del área de desempeño.	37
Figura 11. Resultado porcentual de acuerdo a la jornada laboral.	38
Figura 12. Porcentaje de diagnóstico por Covid.....	38
Figura 13. Nivel de escala, por incremento laboral	39
Figura 14. Porcentaje por afectación física	39
Figura 15. Porcentaje por valoración estado de salud	40
Figura 16. Porcentaje por suministro de elementos de protección personal	40
Figura 17. Resultado de atención por estado de salud	41
Figura 18. Resultados consulta si se cuenta con medios de comunicación	42
Figura 19. Resultado de revisión puesto de trabajo	42
Figura 20. Resultado porcentual de apoyo administrativo	43
Figura 21. Resultado por pérdida de familiar	44
Figura 22. Respuesta por apoyo emocional	44
Figura 23. Resultado por nivel de confianza de los compañeros para mitigación de contagio	45
Figura 24. Porcentaje de percepción por preocupación hacia el trabajador	46

Perfil de los integrantes

Gloria Angélica Castellanos Acuña

Profesional en Administración Financiera, Tecnóloga en Administración Financiera, me desempeño como asistente administrativo de la Subred Sur del Hospital del Tunal, emprendedora, luchadora y competitiva, mi formación académica, humana y laboral se ha enfocado al desarrollo y la implementación de propuestas útiles en el apoyo a la gestión administrativa del área asistencial.

Sandra Liliana Acosta Martínez

Ingeniera Industrial, Técnico en Talento Humano, Técnico en Criminalística, me desempeño como Analista Administrativo de ventas en NESTLE DE COLOMBIA, empresa donde trabajo hace 3 años, con capacidad de trabajo en equipo, emprendedor, responsable y con claro sentido ético como profesional y ser humano y siempre con el deseo de superación a nivel personal, familiar y profesional.

1. Planteamiento del problema

Al verse enfrentado el mundo a un tema que a la fecha ya se volvió parte de la vida y al tener que convivir con el virus COVID-19, una enfermedad causada por el nuevo coronavirus conocido como SARS-CoV-2 y donde la OMS tuvo noticia por primera vez de la existencia el 31 de diciembre de 2019, al ser informada de un grupo de casos de «neumonía vírica» que se habían declarado en Wuhan (República Popular China). De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud y según coronavirus Colombia 2020, el primer caso llegó a partir del día 6 de marzo de 2020, lo cual hizo que iniciara la metodología de cuarentena para evitar que el contagio se esparciera rápidamente en el país y así mismo modificó la rutina de las personas en un antes y después; pero el sector que se vio más afectado fue al sector salud, quienes fueron los primeros en enfrentar una enfermedad desconocida, sin cura y experimentando como afrontarla para salvar la mayor cantidad de vidas posibles y para lo cual no se estaba preparado, pero se dice “quien ama esta profesión, ama la vida” y para eso fueron preparados y formados, pero no para un desafío como la realidad que se vive hoy en día, no solamente por el temor a lo desconocido, sino a perder su propia vida salvando la de los demás y no menos preocupante el de contagiar a sus seres amados, quienes sufren un daño colateral sin ser participantes directos de un problema ya de todos.

Por otro lado, según el Banco mundial (2020) en la parte económica las empresas se han visto a nivel mundial muy afectadas, las ventas se cayeron en un 50% y a pesar de esto un 65% de las empresas trataron de mantener a sus trabajadores activos, otorgando licencias, reduciendo el salario, disminuyendo horas laborales, entre otras acciones que permitieron que solo un 11% que las empresas despidieran a sus trabajadores, este tipo de afectación también ocasionó cambios emocionales en las personas, debido a que alguno se quedaron sin trabajo, de igual manera que sin ingresos para contrarrestar la situación de la cuarentena.

Así mismo, teniendo en cuenta que los puestos de trabajo se trasladaron a las viviendas, se comenzó a tener un trabajo en conjunto con las familias y los hijos, lo cual aumentó el nivel de estrés de los miembros de las familias, adicional que se tuvo que alternar la vida laboral con la personal y apoyando los temas académicos de los hijos, de acuerdo con la UNICEF (2020), realizó un estudio a personas entre 13 a 29 años, validando el estado emocional en este tiempo y encontraron un aumento representativo en los problemas psicológicos (ansiedad, estrés,

problemas intrafamiliares, entre otros), conjuntamente con menos motivación de realizar actividades, y la incertidumbre por el futuro y una de las situaciones con más preocupación es que el 73% de las personas ha sentido la necesidad de pedir ayuda en relación con su bienestar físico y mentales, este es un llamado que se le realiza al sector de la salud, para realizar programas de apoyo especializados para salir de esta crisis.

Por tal motivo nos acercaremos a una realidad latente como el de analizar qué tanta afectación emocional y física ha tenido esta enfermedad al interior de las personas que hacen parte de esta área de la organización y que tanto se ha hecho presente el área de talento humano para mitigar dicha situación.

2. Pregunta problema

¿Cuál es el impacto emocional y físico de los empleados UMHES a causa del COVID 19 en el periodo de marzo 2020 a marzo 2021 y que tanto se ha hecho presente el área de talento humano para mitigar dicha situación?

3. Justificación

Los motivos que nos llevaron a realizar la presente investigación, es analizar cómo se ha visto afectada la vida laboral de los trabajadores, frente a una nueva situación que no se había vivido y que ha traído tantas emociones encontradas, según Chiavenato (2007):

La conducta de las personas dentro de la organización es compleja y depende de factores internos (que resultan de sus propias características de personalidad, capacidad de aprendizaje, motivación, percepción del ambiente interno y externo, actitudes, emociones, valores, etc.) y de factores externos (que resultan del ambiente, de las características organizacionales, como del sistema de recompensas y sanciones, factores sociales, políticos, cohesión grupal existente, etcétera). (p.47).

Los seres humanos están continuamente implicados en la adaptación a una gran variedad de situaciones con objeto de satisfacer sus necesidades y mantener su equilibrio emocional, la frustración de esas necesidades causa problemas de adaptación.

La adaptación varía de una persona a otra y de un momento a otro, una buena adaptación denota “salud mental”. Una de las maneras de definir salud mental es describir las características de las personas mentalmente sanas. Esas características básicas son:

Se sienten bien consigo mismas.

Se sienten bien en relación con las otras personas.

Son capaces de enfrentarse a las demandas de la vida.

Por lo tanto, la situación actual de los trabajadores de la salud luego de pasar un proceso como la enfermedad del COVID 19 en el año 2020, al igual que la afectación tanto en sus puestos de trabajo como en su salud luego de padecerlo. No podemos desligar de este tema el duelo por la pérdida de un ser querido o de un compañero de labores, al igual que el análisis de comprender, medir e identificar el nivel de satisfacción de las personas trabajadoras de la Entidad, respecto a la reacción y/o respuesta dada por la administración de UMHES Tunal.

También se evidencia que no existe un seguimiento del estado emocional y físico de los trabajadores con respecto a la pandemia del COVID 19, ni un programa de ayuda para sobrellevar de una forma adecuada los diferentes acontecimientos a nivel personal de cada uno.

Por lo tanto, se elaborará una serie de encuestas y/o entrevistas que pueden ser utilizadas en un futuro para contrastar las opiniones, acciones realizadas (administración), percepción de la

situación (funcionario) y el nivel de importancia y procedimientos empleados por la por las directivas para enfrentar la situación de sus colaboradores.

Por último, también se intenta aportar una reflexión crítica sobre los aspectos más relevantes que se trataran en la elaboración de este documento, con el fin de promover posibles mejoras que la administración pudiera llegar a establecer.

4. Objetivo General

Identificar el nivel de satisfacción emocional y física de los trabajadores del área de hospitalización de la UMHES Tunal frente a la percepción que se tiene de las acciones que ha realizado la administración con respecto a afectación de la enfermedad contraída, sus secuelas y pérdidas humanas.

4.1. Objetivos Específicos

1. Identificar la población base de la investigación (perfiles, edad promedio, genero)
2. Formular y diseñar preguntas de análisis (determinar nivel de satisfacción, afectación, secuelas tanto a nivel emocional como físico)
3. Diseñar la estructura de encuesta y aplicarla a la población objeto de investigación.
4. Analizar los resultados de las encuestas de los funcionarios para determinar posibles soluciones.
5. Diseñar plan de actividades sugeridas para los empleados.

5. Marco Referencial

La afectación en el bienestar emocional y físico de las personas durante la pandemia, fue siguiendo siendo una situación de incertidumbre, el cual puede llegar a alterar el estado de ánimo de cualquiera persona, y donde se percibe claramente otros factores que influyen como, el estrés, la ansiedad, el temor entre otros, afligiendo la salud y por otro lado el bienestar físico de las personas, manifestaciones que a través de los años se han visto reflejadas por las amenazas víricas a la que se ha expuesto la humanidad.

5.1. Antecedentes

En el último siglo se han encontrado la mayor cantidad de amenazas epidemiológicas que afectado al mundo, por lo tanto, se mencionan algunas de ellas:

Gripe Española (1918-1920), de acuerdo con National Geographic (Nov. 2020) la cual su método de contagio fue muy similar al COVID -19 “ya que se transmitía a través de la saliva al hablar, toser o estornudar, y los síntomas eran fiebre alta, dolor de oídos, cansancio, diarreas y vómitos, aunque la mayor parte de los muertos se debió a infecciones bacterianas secundarias, en especial neumonía”, en esta época afecto a la población entre 20 a 40, y la cual dio inicio en la base militar de Fort Riley, Kansas (EE.UU.). De allí llegó a Europa con el desplazamiento de soldados para participar en la I Guerra Mundial, se calcula que fallecieron al menos 50 millones de personas en todo el mundo

Gripe asiática (1957 - 1958), de acuerdo con la National Geographic (Mar 2020) “esta afectaba directamente los pulmones, como bronconeumonías, miocarditis o edema pulmonar, la cual dio inicio en Yunán (China) y se extendió a Singapur en febrero de 1957, dejó alrededor de dos millones de muertos (10.000 de ellos en España, donde enfermaron más de cuatro millones de personas)”

Virus de Inmunodeficiencia Adquirida (VIH) (Desde la década de los 70 hasta la actualidad) de acuerdo con la National Geographic (nov. 2020), desde 1976 han fallecido 32 millones de personas, según la Organización Mundial de la Salud. Al día de hoy aún “hay entre 31 y 35 millones conviviendo con la enfermedad, sobre todo en África y sigue siendo de los problemas de salud pública más graves del mundo, especialmente en los países de ingresos bajos o medios”, afirma la Organización Mundial de la Salud. “A mediados de 2017, 20,9 millones de personas estaban recibiendo terapia antirretrovírica en todo el mundo. Sin embargo, solo el 53% de los

36,7 millones de personas que vivían con el VIH estaba recibiendo el tratamiento en 2016 a nivel mundial”.

Ébola (Desde 1976) de acuerdo con New Medical LifeSciences (2021) “fue descubierto en 1976 cuando dos brotes de fiebre hemorrágica ocurrieron en dos situaciones vecinas. El primer se presentó en el Sudán meridional y el otro en Zaire septentrional, que vino más adelante ser conocido como República Democrática del Congo, el brote en Zaire infectó a 318 personas con una tasa de mortalidad extremadamente alta del 88%, mientras que el brote en Sudán infectó a 284 personas con una tasa de mortalidad del 53%, después de ese, el virus de Ébola no había sido visto otra vez hasta el 1994, cuando en el período de apenas tres años cinco sitios activos independientes de transmisión viral fueron reconocidos y el cual se encuentra vigente en el siglo XXI en África”

SARS (2002 - 2003) de acuerdo con Medline Plus (2021). “El SARS es causado por el coronavirus asociado con el SARS (SARS-Co. V). Es de la familia de coronavirus (la misma familia que puede causar el resfriado común). Una epidemia de SARS empezó en 2002 cuando el virus se propagó de pequeños mamíferos a personas en China, este brote alcanzó rápidamente proporciones globales, pero se contuvo en 2003, no se han reportado nuevos casos de SARS desde 2004.

La mayoría de la pandemia no solo ha provocado la trágica pérdida de vidas humanas y daños a la salud de las personas y a las comunidades, sino que también ha tenido consecuencias devastadoras en el mundo del trabajo. (Conferencia Internacional del Trabajo – 109.ª Reunión, 2021-OIT).”

Tabla 1.

Principales pandemias en la historia de la humanidad

Epidemias	Año	Fallecidos	Causa	Localización
Peste Antonino o Plaga de Galeno	165-180	5 millones	Desconocida ¿Viruela o sarampión?	Asia Menor, Egipto, Grecia e Italia
Peste de Justiniano	541-542	25 millones 45	Peste bubónica	Imperio Bizantino (Constantinopla). Europa Y Mediterráneo
Muerte Negra	1346-1353	75-200 Millones	Peste bubónica	Europa, Asia, África
Pandemia de Cólera Origen: India	1852-1860	1 millón	Cólera	India (origen) Asia, Europa, América Norte, Suramérica y África
Gripe Rusa	1889-1890	(1 millón	Influenza A H3N8	Mundial (en 4 meses)
Cólera	1910-1911 (1923 aún en India)	800 000	Cólera	Oriente Medio. África Norte, Europa Este e India
Gripe Española 1ra. gran pandemia del siglo XX	1918-1920	50-100 millones	Influenza A H1N1	Mundial
Gripe Asiática Procedencia aviar	1957-1958	1,2 a 2 millones	Influenza A H2N2	China, Singapur, Hong-Kong, EE UU.
Gripe de Hong-Kong Tercera gran epidemia siglo XX	1968	1 millón	Influenza A H3N2 Derivado H2N2	Hong-Kong (15%), Singapur, Viet Nam, Filipinas, India, Australia, EE UU.
VIH-sida Se descubrió en África. Rep Congo 1968.	Pico en 2005-2012	36 millones (desde 1981) Hoy 31-35 millones conviven virus	Virus Inmuno-deficiencia Humana	Mundial
COVID-19	2019-2020	En desarrollo	Coronavirus SARS-COVID-2	Mundial. Se descubrió en China (Diciembre 2019)

Nota: Modificado y adaptado de Hughet G. National Geographic. Historia, 2020.

5.2. Bases Teóricas

El mundo laboral se ha visto muy afectado por la pandemia del covid-19 y los trabajadores se han visto muy afectados en aspectos en el bienestar emocional y físico, debido a las diferentes cuarentenas obligatorios que se dieron entre los meses de marzo a septiembre del año 2020

El inicio de la cuarentena en el mes de marzo, se evidencio calles desoladas, un aire menos contaminado, ni un solo avión sobrevolando y sonidos de la naturaleza que dejaban perplejos a los ciudadanos y todo un país en confinamiento obligatorio, el cual provoco disminución en actividades y experimentando vivencias en sus hogares las 24 horas con la familia, una cuarentena que comenzó a tener cada vez más excepciones desde el mes de julio del 2020.

La salud mental inicia a tener un gran reto en los trabajadores en los tiempos de cuarentena, se comienza a evidenciar las primeras dificultades como lo eran recursos tecnológicos que se necesitaban para el teletrabajo, un buen espacio para trabajar con los elementos ergonómicos para no afectar la salud física, como se realizarían las reuniones de trabajo y organización de actividades y tareas, todo eso y más era la primera preocupación de los trabajadores

Según el Instituto para el futuro de la educación (2020) Los efectos psicológicos de trabajar en casa durante una cuarentena van más allá de una facilidad mayor para distraerse y la necesidad de cambiar de hábitos para cumplir las metas laborales. Entre las consecuencias de trabajar en un ambiente de aislamiento están: un sentimiento de soledad, estrés y ansiedad. Todos estos son

elementos que pueden afectar la productividad de cualquiera a la larga, por no decir su salud mental. Por lo tanto, se realizará la investigación con trabajadores de la UMHES Tunal, área hospitalización durante la pandemia Covid 19 para poder establecer una estadística de afectación en los estados emocionales y físicos

5.3. Conceptos referenciales del proyecto

Se relacionan los siguientes significados según la OMS:

- **Pandemia:** Es una enfermedad que se extiende a muchos países y continentes, traspasa gran número de fronteras, supera el número de casos esperados y persiste en el tiempo; además, ataca a casi todos los individuos de una localidad o región.
- **Bienestar Emocional:** “Es un estado de ánimo en el cual la persona se da cuenta de sus propias aptitudes puede afrontar las presiones normales de la vida, trabajar productivamente y contribuir a la comunidad”.
- **Bienestar Físico:** El bienestar físico es la condición global del cuerpo humano en relación con las patologías y a la capacidad física.

Los aspectos a generar bienestar son los cuales pretenden mejor el día a día de los trabajadores, los cuales son organizar el día a día para que así mismo sea productivo y garantizar tener hábitos saludables con la relación a la alimentación, horas de sueño, actividad física entre otros.

Por otro lado, se debe mantener la mente ocupada esto se refiere a proyectos, actividades que no había podido realizar antes o leer para mantenerse activo, y seguir una rutina de ejercicio físico y relajación, para poder sobrellevar el sedentarismo y poder realizar sesiones de ejercicio y algo súper importante el tema familiar mantener cerca a los suyos, tener contacto por medio de llamadas y ahora que ya se puede visitar la familia es hacerlo con todos los protocolos de bioseguridad para garantizar la salud de todos.

Las afectaciones de los trabajadores en las empresas ha sido un factor muy importante desde que inicio la pandemia porque además de la salud pública, el trastorno económico y social amenaza los medios de vida y el bienestar a largo plazo de millones de personas.

6. Marco Metodológico

Para la presente investigación se utilizará el enfoque mixto “implica un conjunto de procesos de recolección, análisis y vinculación de datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema (Hernández, 2014 p.532).

Para el análisis de la evaluación del Impacto en el bienestar emocional y físico de los trabajadores de la UMHES Tunal, área hospitalización durante la pandemia Covid 19, se elaborará un instrumento para obtener la información de las personas del área asistencial con relación al tema del análisis, y una vez estudiados permitirá generar una noción más clara sobre la afectación y expectativas de los funcionarios frente a la pandemia del Covid19.

Los instrumentos a utilizar recogerán la información perfil profesional datos relativos a la afectación laboral y familiar, medidas de prevención tomadas, posición de la administración ante las personas afectadas, niveles de satisfacción, afectación general como la depresión, ansiedad o estrés.

6.1 Instrumento metodológico

Dentro de dicho instrumento se cuenta el método de encuesta, en este caso de investigación se utilizara para recolectar la información la encuesta a través de la herramienta Google Forms, dicho medio es la forma más ágil, dinámica y fácil de diligenciar y a su vez la más segura para llegar a cubrir a la mayor cantidad de la población objeto, esto teniendo en cuenta algunas variables como, actividad a la que se dedican, riesgo de contagio por Covid 19, el personal asistencial hospitalario labora mediante sistema de turnos (mañana, tarde ,noche), por lo que este medio permitirá llegar a más personas para la aplicación del mismo.

6.2 Muestra

Para realizar la investigación se utilizará la opción de Muestreo de avalancha, también se denomina muestreo nominado, bola de nieve o muestreo en cadena, consiste en pedir a los informantes que recomienden a posibles participantes. Es más práctico y eficiente, además, gracias a la presentación que hace el sujeto ya incluido en el proyecto, resulta más fácil establecer una relación de confianza con los nuevos participantes, también permite acceder a personas difíciles de identificar. Por último, el investigador tiene menos problemas para especificar las características que desea de los nuevos participantes. Como inconvenientes tenemos la

posibilidad de obtener una muestra restringida debido a la reducida red de contactos. Además, la calidad de los nuevos participantes puede estar influida por el hecho de que los sujetos que invitaron confiaran en el investigador y realmente desearan cooperar. Es el elemento más común para obtener una muestra representativa; aquí cualquier individuo de una población puede ser elegido al igual que otro de su población (Cristina, 2007).

Para este caso y para acceder a la muestra (encuesta) será a través de internet (correos electrónicos) y/o de redes sociales (WhatsApp).

6.3 Procedimiento

Para la evaluación del Impacto en el bienestar emocional y físico de los trabajadores de la UMHES Tunal, área hospitalización durante la pandemia Covid 19, se utilizará el instrumento elaborado para ello, al igual se buscará la participación de algunos de los funcionarios que quieran ser parte del trabajo de investigación para que realicen una pre-prueba y frente a los resultados se ajustara la encuesta o en su defecto se mantendrá la elaborada.

Se tendrán en cuenta las siguientes variables:

Objetivo de la encuesta: Identificar el nivel de satisfacción emocional y física de los trabajadores del área de hospitalización de la UMHES Tunal frente a la percepción que se tiene de las acciones que ha realizado la administración con respecto a afectación de la enfermedad contraída, sus secuelas y pérdidas humanas.

Público objetivo: Trabajadores de la salud UMHES Tunal.

Voluntariedad: la participación es totalmente voluntaria y se podrá retractar de hacer la encuesta.

Confidencialidad: Toda la información derivada de la participación de este estudio, será conservada bajo estricta confidencialidad y se protegerá cualquier otra información que permita identificar su identidad.

Tamaño de la muestra: la encuesta contara con un límite mínimo de 30 personas.

Tiempo estimado para responder encuesta: la encuesta contara con un límite de 21 preguntas y un tiempo estimado para contestar de 5min. A 8min.

Tipo de preguntas a realizar: Preguntas cerradas y abiertas.

Medio por donde se enviará la encuesta: Por las redes sociales como (correos electrónicos) y/o de redes sociales (WhatsApp), utilizando la herramienta Google Forms.

Plazo de la encuesta: Esta encuesta estará activa a partir de la fecha de divulgación (febrero de 2022) y quedará limitada a un solo diligenciamiento por usuario.

Declaración de consentimiento: se pedirá otorgar después de haber recibido y comprendido la información del documento enviado, consentimiento para participar en el proyecto.

6.4 Fases

Para comenzar el proceso de estudio se organizará y realizará mediante las siguientes fases:

Fase 0: Se diseñará el instrumento y se someterá a una valorización por parte del tutor y/o funcionarios de la Entidad que se quieran participar voluntariamente, esto con el propósito de efectuar los ajustes a que haya lugar y posteriormente se realizará una prueba piloto, para identificar posibles errores y calcular el tiempo que se tardaría la persona en completarlo.

Fase 1: Se realizará la recolección de datos, suministrando el instrumento (encuesta) a la población objeto. Para esto se suministrará el link de enlace, ya sea por red social o correo electrónico.

A todas las personas participantes se les informara del motivo de la encuesta, al igual que se les manifestara la libertad de participar o no (consentimiento informado), pues el estudio es totalmente voluntario y garantizándoles en todo momento su anonimato.

Por otra parte, se les socializara de manera verbal que la participación es netamente académica y la cual no tendrá ningún tipo de repercusión, según su participación.

Se dará a conocer realizará al comienzo del cuestionario el propósito de la investigación “evaluación del Impacto en el bienestar emocional y físico de los trabajadores de la UMHES Tunal, área hospitalización durante la pandemia Covid 19”, la cual dará su consentimiento “SI” para participar en la actual investigación.

Fase 2: En esta fase, y una vez recogidos los datos, se procederá a plasmarlos en una base de datos y realizar el análisis respectivo según las variables tratadas.

Fase 3: Finalmente en esta fase, se elaboran los informes con los resultados obtenidos y se dará la difusión a los resultados.

Fase 4: Se diseñará el plan de actividades sugeridas para los empleados, en el cual se plasmarán las diferentes variables que arroja la encuesta y la posterior socialización a los participantes y a la administración.

6.5 Cronograma

Se diseñará el cronograma para la entrega del proyecto de investigación, con unos tiempos estipulados y los cuales estarán sujetos a modificación, de acuerdo al avance del proyecto y de los tiempos dados por la universidad para la presentación del mismo, se proyecta para la vigencia 1er semestre año 2022.

Tabla 2.

Cronograma

Nombre del proyecto		Encuesta Impacto bienestar emocional y físico de los trabajadores de la UMHES Tunal									
Responsables del proyecto		Sandra Liliana Acosta Martínez Gloria Angélica Castellanos Acuña									
Fecha de inicio		1/01/2022									
Fecha final		21/05/2022									
						Mes					
Tareas o fases		Responsable	Fecha de inicio	Fecha final	Días	Estado	31-ene	28-feb	27-mar	24-abr	22-may
Fase 0											
Diseño y aprobación del instrumento		Sandra Acosta/Gloria Castellanos	1-ene	31-ene	30	terminado					
Fase 1											
Recolección de datos		Sandra Acosta/Gloria Castellanos	1-feb	27-feb	26	terminado					
Fase 2											
Creación base de datos		Sandra Acosta/Gloria Castellanos	28-feb	13-mar	13	Sin empezar					
Análisis de resultados			14-mar	27-mar	13	Sin empezar					
Fase 3											
Elaboración de informes		Sandra Acosta/Gloria Castellanos	28-mar	24-abr	26	Sin empezar					
Difusión de resultados						Sin empezar					
Fase 4											
Diseñar plan de actividades sugeridas para los empleados.		Sandra Acosta/Gloria Castellanos	25-abr	22-may	27	Sin empezar					

Nota: Fuente Propia Acosta, Castellanos (2021)

7. Diseño Encuesta

Este método de encuesta, se realizó con base en las afectaciones que se presentaron durante el periodo marzo 2020 a marzo 2021 en la UMHES Tunal, específicamente con las consecuencias que trajo la pandemia a los trabajadores en el área de Hospitalización.

De igual manera se formalizará a través de la herramienta Google Forms, luego de realizar un análisis de los casos conocidos a través de las experiencias vividas por algunos de los compañeros funcionarios y los antecedentes que se tenían en cuanto al tema, se concluye que se tendrán en cuenta las siguientes variables para la realización y posterior ejecución:

Introducción

Responsables

Justificación

Participantes

Procedimientos

Beneficios

Privacidad y confidencialidad

Preguntas de encuesta (21)

7.1 Modelo de cuestionario

Se realiza previamente el modelo de cuestionario en Word, con las variables a tener en cuenta, al igual que las preguntas y las alternativas de respuestas, para posteriormente ser transcrito en la herramienta Google Forms, que es la que se utilizara.

I- **Introducción:** Invitamos a participar en esta investigación, por favor lea cuidadosamente.

El propósito de esta encuesta es proveer información concisa del estudio de investigación. “Impacto en el Bienestar Emocional y Físico de los Trabajadores de la UMHES Tunal, área Hospitalización durante la Pandemia Covid 19 (2020-2021)”

Responsables: Gloria Angélica Castellanos-
gloria.castellanos@uniagustiniana.edu.co
Sandra Liliana Acosta
sandra.acostam@uniagustiniana.edu.co

II- **Justificación:** Teniendo en cuenta la relevancia del tema de Covid 19 en nuestra vida personal-laboral y aún más en los trabajadores de la salud, se desea profundizar el

contexto respecto a la reacción y/o respuesta dada por la administración, luego de padecer una afectación o pérdida por la enfermedad del Covid 19, o en su defecto si no han tenido una respuesta por parte de la misma.

- III- **Participantes:** personal de medicina, enfermería y administrativo del área asistencial. La participación es totalmente voluntaria y usted puede retirarse cuando así lo decida.
- IV- **Procedimiento:** Si usted accede a participar en esta encuesta, se encontrará con dos secciones, la primera consiste en información personal y la segunda de opinión referente a como se siente frente a la respuesta dada por la organización, lo cual tomará de 10 a 15 min.
- V- **Beneficio:** Los resultados pretenden obtener información relevante que contribuirá al entendimiento de situaciones tan atípicas como la pandemia, que afectan el bienestar emocional y físico de los trabajadores de la salud y así mismo llegar a conocer la conformidad o inconformidad que usted percibe frente a la acción realizada por la parte administrativa, por consiguiente poder promover y/o sugerir posibles mejoras que la administración pudiera llegar a implementar o tener en cuenta en pro de sus funcionarios.
- VI- **Privacidad y confidencialidad:** En el cuestionario no se diligenciará información de datos personales relevantes que puedan llegar afectar o incomodar al participante, la información que se proporcione a esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera del objeto de este estudio.

Consentimiento Informado

Si Acepto

No Acepto

CUESTIONARIO

1- Nombre y apellido (Opcional)y/o Anónimo *

2- Genero

3- Masculino

Femenino

Otro

4- Edad*

Entre 18 a 28 Años

Entre 29 a 39 Años

Entre 40 a 50 Años

Más de 50 Años

5- Estado civil*

Soltero

Casado

Unión libre

Divorciado

Otro

6- Nivel educativo*

Técnico

Tecnólogo

Pregrado

Postgrado

7- Área de desempeño*

Asistencial

Asistencial -administrativo

8- Jornada laboral en la que se encuentra laborando actualmente*

Mañana

Tarde

Día

Noche

9- ¿Ha sido diagnosticado con Covid 19?*

Si

No

9- ¿En una escala del 1 al 5 Siente que su carga laboral incremento por cuenta de la pandemia? *

1	2	3	4	5

10- Desde el inicio de la pandemia ¿en qué medida su/s problemas de salud física o laboral afectó/afectaron su vida diaria? *

Nada, en absoluto

Moderadamente

Mucho

No Responde

11- En general ¿cómo valoraría su estado de salud global actualmente (tanto física como mental)? *

Buena

Regular

Mala

12- ¿Considera que los elementos de protección personal suministrados por su entidad (guantes, mascarilla, gafas, trajes, etc.) son suficientes para evitar contagiarse de Covid 19? *

No, son muy insuficientes

No, son algo insuficientes

Si, son suficientes

13- ¿Piensa usted que la administración ha estado al tanto de su estado de salud físico y mental, después de haberse contagiado de Covid 19? *

Nada, en absoluto

Moderadamente

Mucho

No aplica

14- ¿La administración cuenta con medios de comunicación adecuados para mantenerlo informado en referencia a los protocolos de bioseguridad en su puesto de trabajo o su entorno laboral? *

Nada, en absoluto

Moderadamente

Mucho

15- ¿El área administrativa (salud y seguridad en el trabajo) revisa periódicamente su lugar de trabajo, y ahora más a consecuencia de esta pandemia? *

Si

No

En Ocasiones

16- Durante y después de haber padecido Covid 19 ¿recibió alguno de los siguientes recursos específicos por parte de la administración? *

Intervención psicológica presencial.

Intervención psicológica a distancia (ej. Telefónico, video llamada, chat, aplicación en móvil).

Ayuda o apoyo con el cuidado de hijos/as

Ayuda o apoyo en el cuidado de personas mayores y/o personas con alguna discapacidad.

Ninguna

No aplica

17- ¿Ha tenido pérdida de un familiar cercano o compañero de trabajo a causa del Covid 19? *

Si

No

18 -En referencia a la pregunta 17, ¿recibió algún tipo de apoyo emocional por parte de la administración? *

Intervención psicológica presencial.

Intervención psicológica a distancia (ej. Telefónico, video llamada, chat, aplicación en móvil).

Ayuda o apoyo con el cuidado de hijos/as

Ayuda o apoyo en el cuidado de personas mayores y/o personas con alguna discapacidad.

Ninguna

No aplica

19- ¿En una escala del 1 al 5 Cuánto confía en la capacidad de sus compañeros de trabajo para combatir y/o mitigar el contagio del Covid 19? *

1	2	3	4	5

20-Siente que la administración se ha preocupado por usted como colaborador y cumple con las medidas necesarias en su lugar de trabajo que contribuyen para combatir y/o mitigar el contagio del Covid 19? *

Nada, en absoluto

Moderadamente

Mucho

21. Sugerencia o comentario adicional _____

7.2 Socialización de la encuesta

Una vez realizada la transcripción de los datos a la herramienta Google Forms, se realiza pruebas para verificar de los registros, al igual que la imagen que se le dio a la encuesta, se efectúan los ajustes pertinentes para la respectiva socialización.

Posteriormente se efectuó la comunicación de manera verbal a algunos de los trabajadores de UMHES del Tunal del área de hospitalización, donde se les explica la temática de la encuesta, y se les manifiesta que se realiza con el fin de obtener información sobre la afectación tanto física como emocional que les ha dejado la crisis de la pandemia del COVID 19, que como es de su conocimiento, afecta al mundo entero desde diciembre de 2019, esto con el fin de poder realizar un análisis de los resultados y conseguir desplegar una posible opción de mejora de los temas registrados en la encuesta.

Seguidamente, se les envió el link de la encuesta por medio de la red social WhatsApp para que nos colaboraran con el diligenciamiento de la misma y a su vez la compartieran a los demás compañeros que se encontraban en su grupo y/o en su entorno de trabajo.

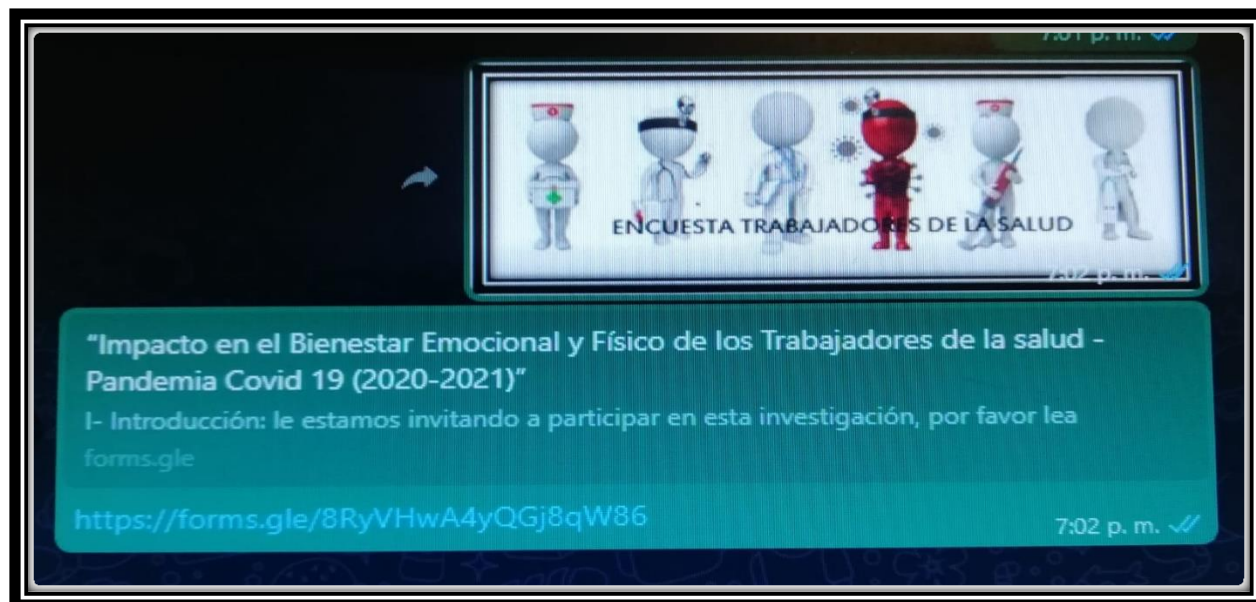


Figura 1. Encuesta elaborada por Gloria Castellanos y Liliana Acosta y realizada mediante Google Forms, febrero 2022.

7.3 Resultado general de la encuesta

Como resultado general de la encuesta, se obtuvo la colaboración de 51 personas, de un total estimado de participación del área de hospitalización de 100 colaboradores, dicha cooperación conto con personal del área asistencial, como del área administrativa- asistencial, lo que corresponde al 52% del total de la población el área de hospitalización, al igual se evidencia el resultado de la aprobación del consentimiento informado con un 96% de aceptación.



Figura2. Presentación de la encuesta



Figura 3. Porcentaje del resultado total de la encuesta.

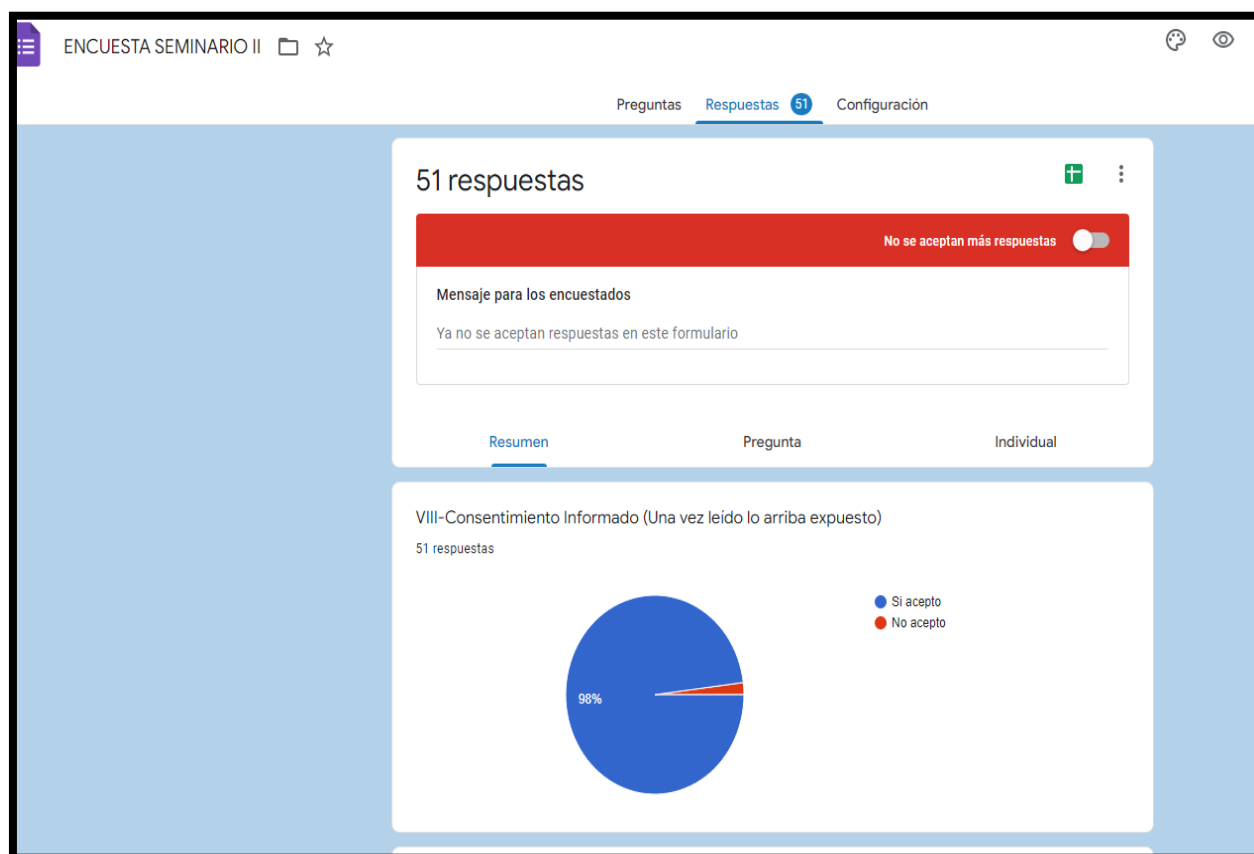


Figura 4. Porcentaje de respuesta del consentimiento informado.

***VIII-Consentimiento Informado**

Se solicitaba dar la aprobación o no, después de haber leído el consentimiento para la realización de la encuesta, una vez obtenidos los resultados finales, se evidencio que de las 51 personas que participaron, 1 sola no acepto el consentimiento, obteniendo un resultado del 98%, donde claramente se consiguió la aprobación de los participantes y se comprobó que es un tema de interés a nivel general de los trabajadores del área de hospitalización.

8. Recolección de datos y Análisis de resultados

A continuación, se muestra el consolidado final de la recolección de datos por pregunta realizada, donde se refleja el porcentaje total de la variable establecida, en cada una de las preguntas realizadas, el cual es arrojado de manera automática desde la herramienta Google Forms y a su vez se realiza el análisis percibido a través de las respuestas dadas por las personas participantes.

1. Nombre y Apellido (Opcional) y/o Anónimo.

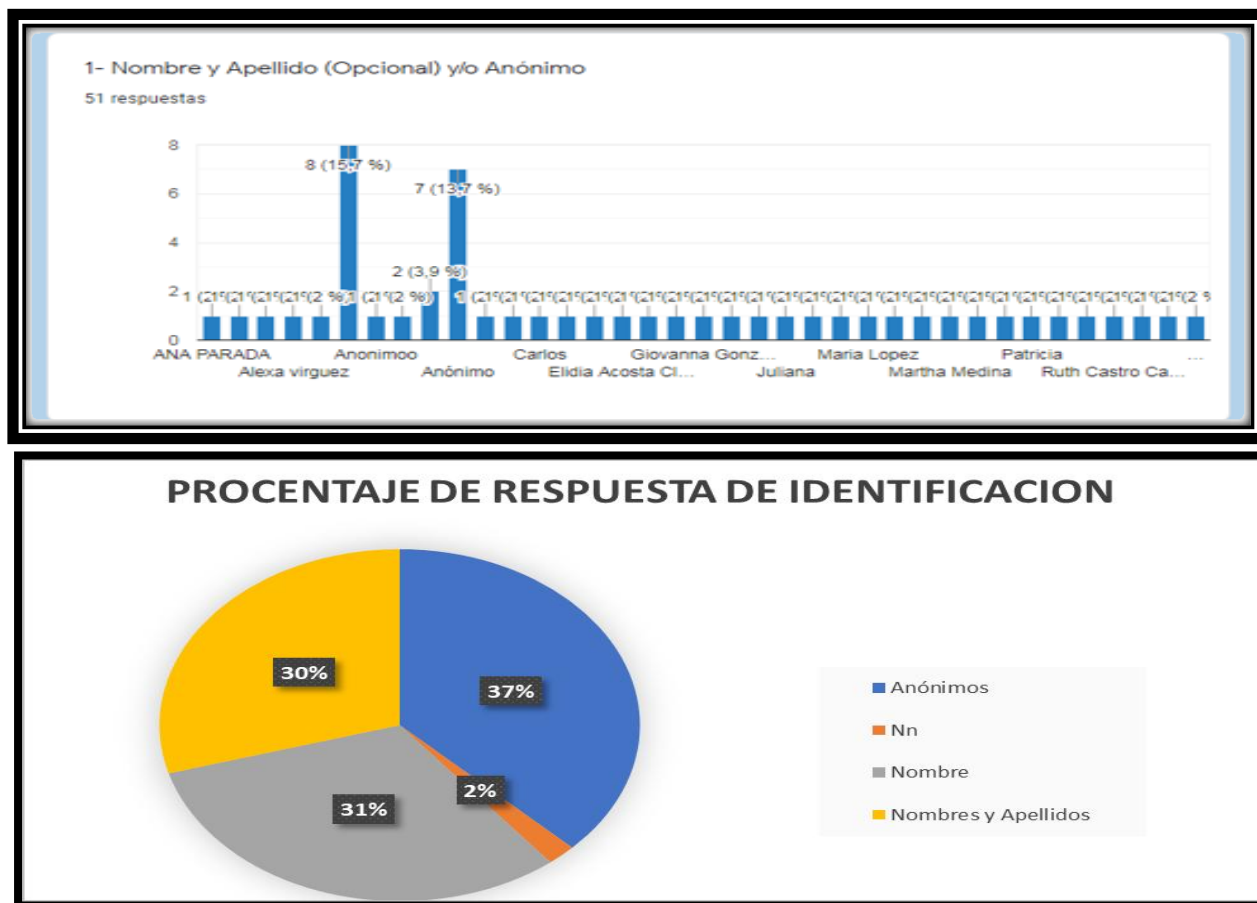


Figura 5. Total, de respuesta por nombre y apellido y/o anónimo.

Se dio la opción de presentar la respuesta de manera anónima o de poder registra el nombre y apellido, si así lo querían, esto con el fin de respetar las diferentes opiniones que cada una de las personas tenían frente al tema de registra la identidad, pues la manifestación verbal recibida por algunos de los participantes durante la socialización para el diligenciamiento de la encuesta, era que si se enterarían los jefes de las respuestas que ellos daban, a lo que se les aclaro que era

totalmente privada, vale la pena mencionar que esta inquietud era manifestada antes de conocer el texto de la encuesta, donde visiblemente estaba estipulado la confidencialidad de los datos recibidos.

De los 51 registros realizados se obtuvieron:

- 19 respuestas de anónimos (37%)
- 1 como Nn (2%)
- 16 con solo nombre (31%)
- 15 con nombres y apellidos (30%)

Se refleja con este resultado, que el 37% de las personas que participaron, no quisieron ser identificadas por diversos los motivos, entre los cuales está el manifestado con antelación a la realización de la encuesta, pues sienten temor de expresar su manera de ver las situaciones planteadas, sintiéndose vulnerables por ser la mayoría persona de CPS (Contrato de Prestación de Servicios), sienten que podría ser contraproducente si se hace pública su manera de opinar frente a una situación administrativa que se vive aún y por este motivo podrían llegar a tener desacuerdos con el jefe o en el peor de los casos la terminación del contrato. Vale la pena tener en cuenta otro de los resultados y es el del 31% de personas que se identifican con el solo nombre, esta no es una respuesta determinante, porque muchos de los participantes colocaron solo nombre para no ser identificados plenamente, lo que daría a pensar que este porcentaje de población, podrían llegar a ser parte de los no quieren identificarse para no verse comprometidos de alguna manera por las respuestas dadas.

2. Género

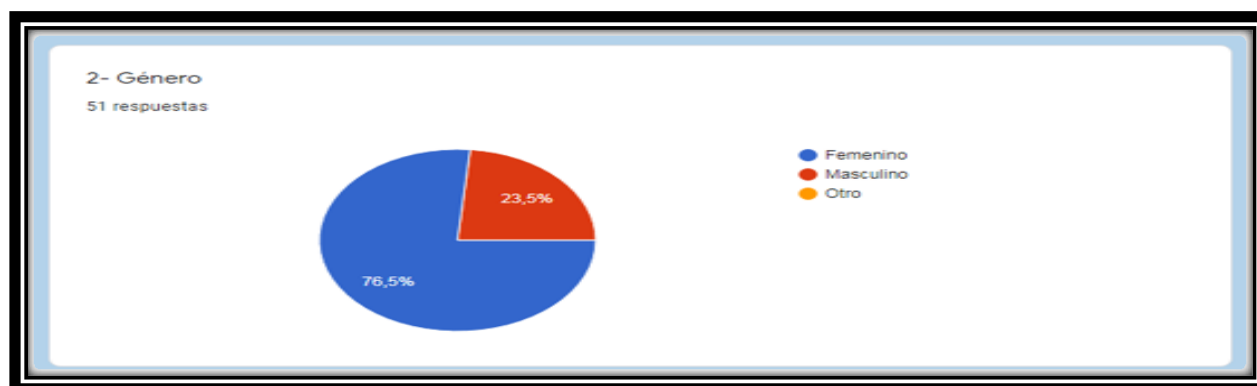


Figura 6. Porcentaje de género (femenino vs masculino).

En cuanto al género se obtuvo de un resultado de 76.5% mujeres y un 23.5% hombres, donde se evidencia que la mayor representación corresponde al género femenino, siendo esto una constante ya conocida en la población general de Subred Integrada de Servicios de Salud Sur, y así mismo reflejada al interior del área de hospitalización de la UMHES Tunal.

3. Edad

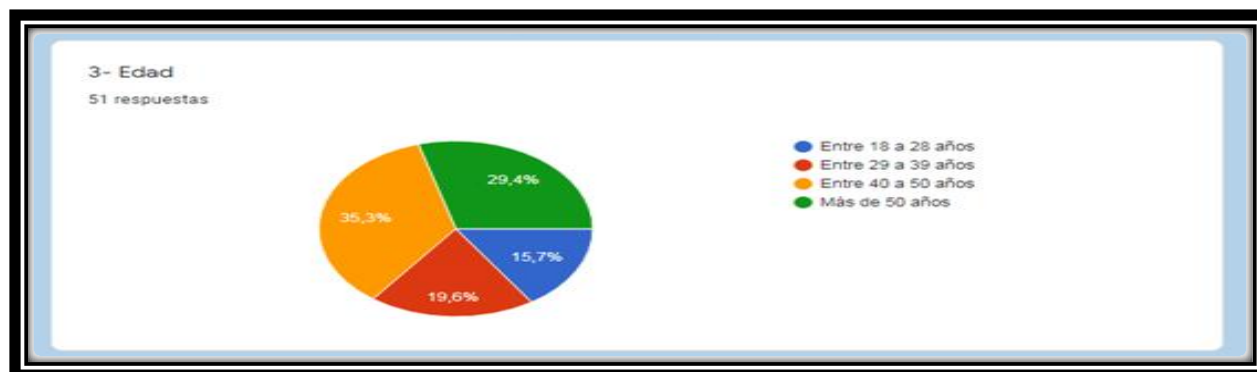


Figura 7. Resultado del porcentaje edad según su rango.

Los resultados en cuanto a la edad, el mayor porcentaje presentado es de 35.3% del total de la población encuestada, que representa la edad entre 40 y 50 años y como segundo porcentaje esta el 29.4% que representa la edad más de 50 años, siendo esto un reflejo que el personal con que se cuenta en dicha área es mayor y algunos llevan bastante tiempo en la institución, siendo personas con experiencia, en cuanto a los porcentajes de edades entre 29 y 39 años (19.6%) y entre 18 y 28 años (15.7%), son porcentajes más bajos que representan a personas más jóvenes y es personal flotante, debido a que cambian constantemente de entidad de trabajo, por diferentes circunstancias.

4. Estado Civil

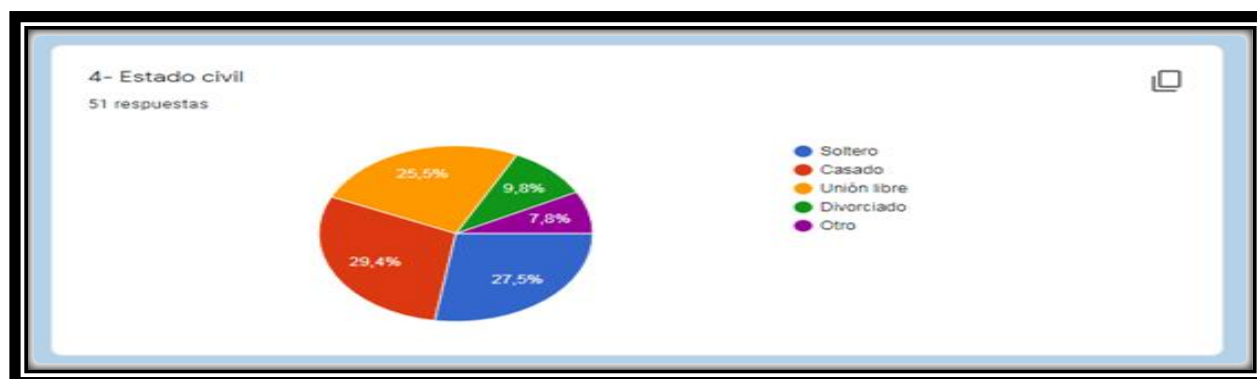


Figura 8. Porcentaje según estado civil

Esta pregunta indica que del 100% de la población, un 29.4% se encuentran en estado civil casados y un 25.5% en estado civil unión libre, se puede deducir que el 54,9% de la población se encuentra conviviendo con una pareja estable, lo cual podemos llamar familia, seguido de esto se evidencia un 27.5% como estado civil soltero.

5. Nivel educativo

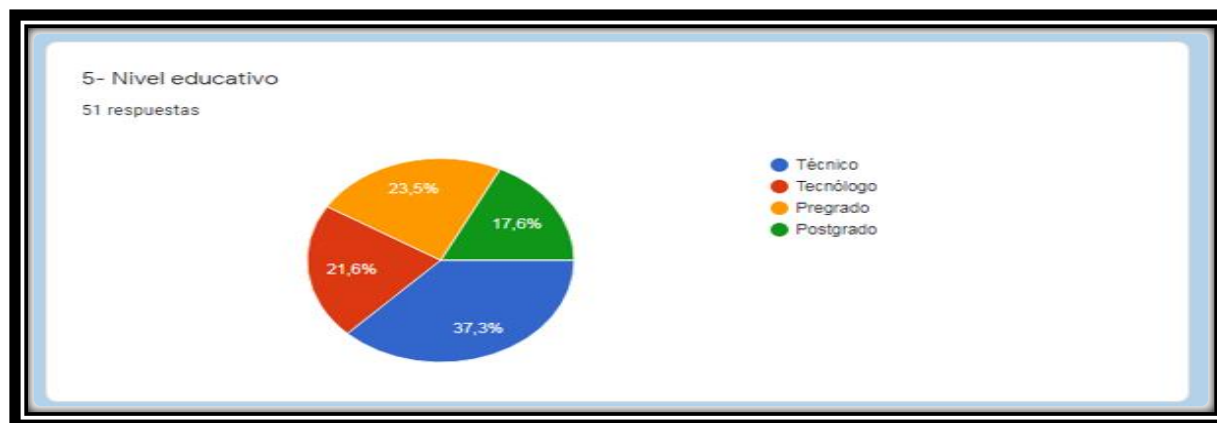


Figura 9. Resultado porcentual de nivel educativo

El nivel educativo de la población objeto, arrojó un máximo de 37.3% correspondiente al nivel técnico, siendo esto coherente con la expectativa de la participación, pues el personal en su mayoría corresponde al área de enfermería, seguido de un 23.5% del nivel profesional, 21.6% del nivel tecnólogo y por último un 17.6% del nivel de postgrado.

6. Área de desempeño

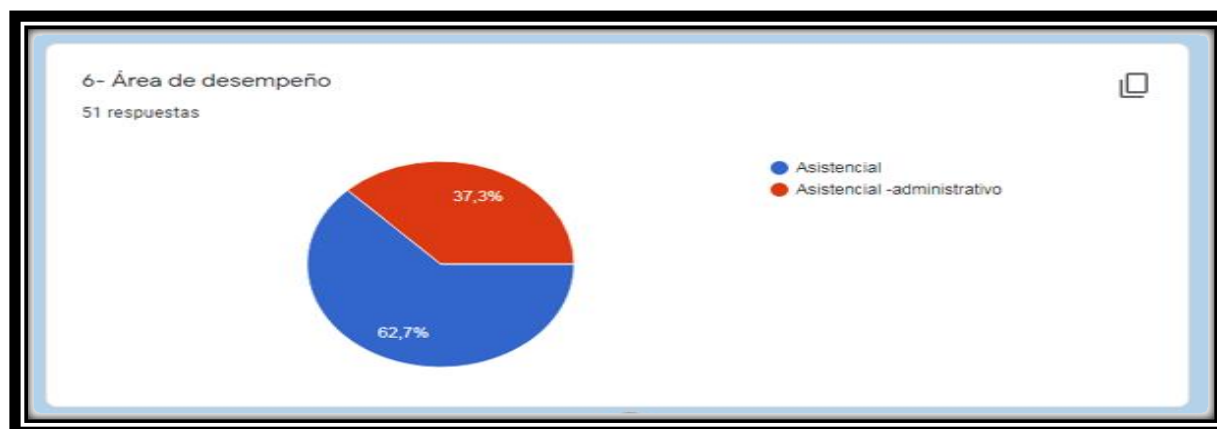


Figura 10. Resultado porcentual del área de desempeño.

Esta pregunta es de tipo cuantitativo, e indica que del 100% de la población el 62.7% de los encuestados se encuentran en el área asistencial y el 37,3% en el área de asistencial administrativo, es de recordar que todos son del Área de hospitalización.

7. Jornada laboral en la que se encuentra laborando actualmente.

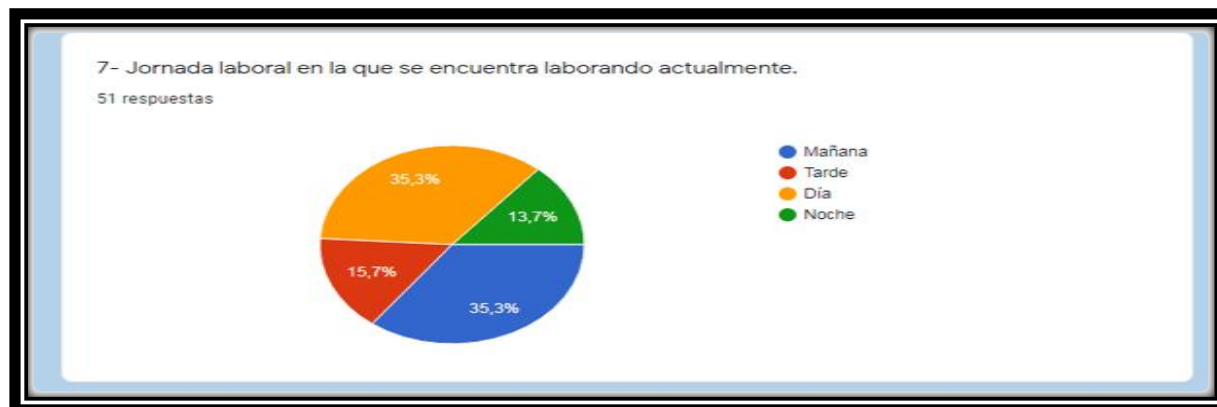


Figura 11. Resultado porcentual de acuerdo a la jornada laboral.

En esta pregunta se presenta un porcentaje semejante del 35.3% en dos variables, siendo estas las jornadas labores de la mañana y la tarde, esto debido a que son las personas más asequibles, por otra parte, dichas jornadas están equilibradas entre lo administrativo y lo asistencial, en tarde se encontró un 15.7% y la noche 13.7%, esto se presenta debido a que hay menos contacto con las personas que laboran en estos horarios, pero se obtuvo participación que era el objetivo primordial.

8. ¿Ha sido diagnosticado con Covid 19?

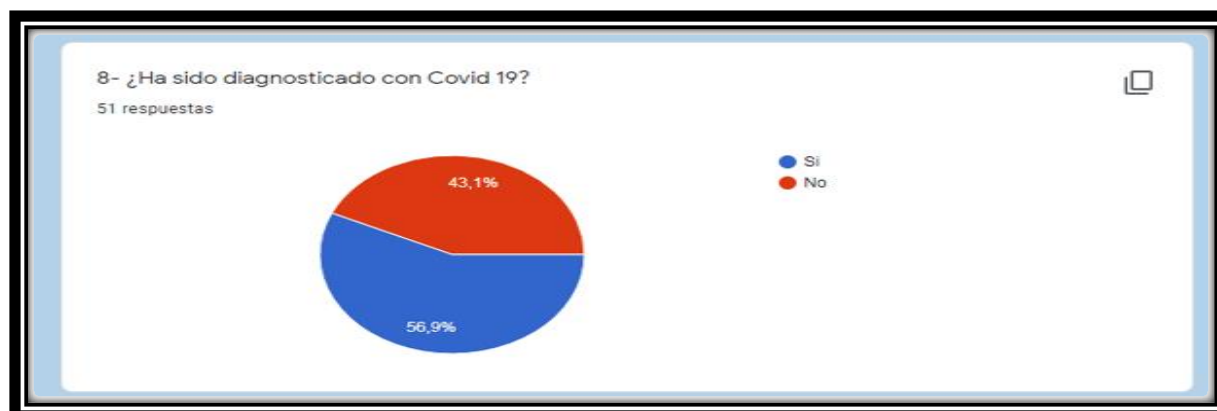


Figura 12. Porcentaje de diagnóstico por Covid

Esta pregunta es de tipo cuantitativo, e indica que del 100% de la población, el 56,9% ha sido diagnosticado, aunque sea una vez con COVID-19 y el 43,1% indica no haber sido diagnosticado con COVID-19, se puede evidenciar que, del total de la población encuestada, se encuentra un poco equilibrada en esta respuesta y la diferencia de los contagios no es tan alta.

9. En una escala de 1 a 5 (siendo 1 lo mínimo y 5 lo máximo) ¿Siente que su carga laboral incremento por cuenta de la pandemia?

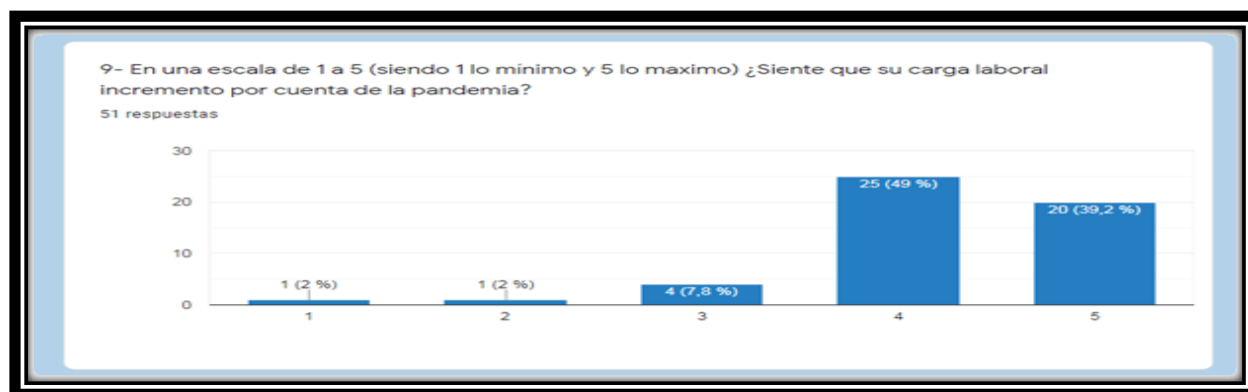


Figura 13. Nivel de escala, por incremento laboral

El porcentaje más notable de esta pregunta está en la escala número 4 con un 49%, seguido de la escala número 5 con un 39.2%, siendo concluyente que por efectos de la pandemia el personal siente que su carga laboral aumento notablemente, independientemente de si es netamente asistencia o hace parte de lo asistencial-administrativo.

10. Desde el inicio de la pandemia ¿en qué medida su/s problemas de salud física o laboral afectó/afectaron su vida diaria?

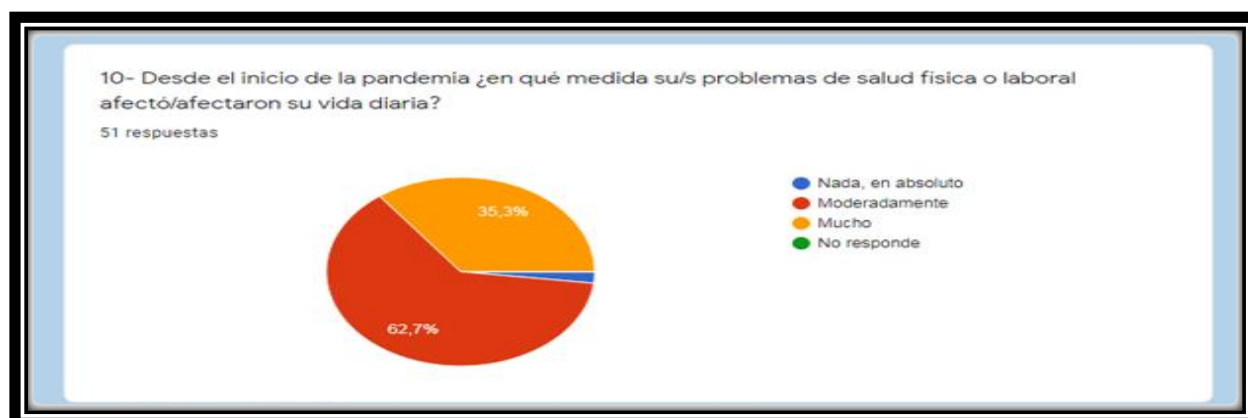


Figura 14. Porcentaje por afectación física

Esta pregunta es de tipo cuantitativo, e indica que del 100% de la población, el 62.7% de los encuestados, indican que la salud física o laboral ha sido afectada de forma moderada, pero el 35.3% de la población que la afectación ha sido mucho, por lo tanto, se puede concluir que los colaboradores de la UMHES del Tunal necesitan espacios para realizar pausas activas o actividades que le ayuden a mejorar estos aspectos, teniendo en cuenta los protocolos de bioseguridad.

11. En general ¿cómo valoraría su estado de salud global actualmente (tanto física como mental)?

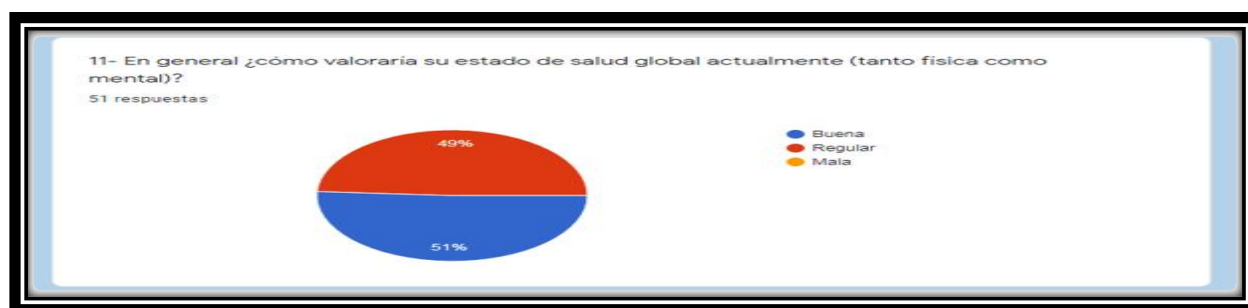


Figura 15. Porcentaje por valoración estado de salud

En respuesta a esta pregunta, se obtuvo unos resultados muy similares siendo el 51% buena y el 49% regular, lo que demuestra es que las personas no sienten que en la actualidad cuentan con un buen estado físico y mental, por el contrario, sienten que su estado de salud ha desmejorado y es de entender que la pandemia ha afectado a las personas en diversos aspectos de su vida.

12. - ¿Considera que los elementos de protección personal suministrados por su entidad (guantes, mascarilla, gafas, trajes, etc.) son suficientes para evitar contagiarse de Covid 19?

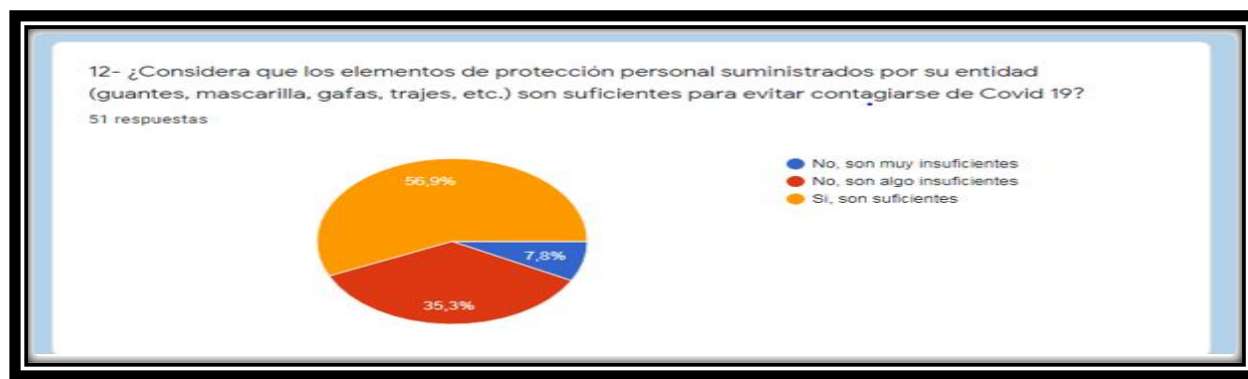


Figura 16. Porcentaje por suministro de elementos de protección personal

Esta pregunta es de tipo cuantitativo, e indica que del 100% de la población, el 56,9% de los encuestados, indican que los elementos de protección personal como lo son guantes, mascarillas, gafas, trajes, etc., son suficientes para realizar sus tareas diarias y así prevenir el contagio, pero el 35,3% indica que los elementos de protección personal son algo suficientes, por lo tanto, se debe identificar que falta dentro del kit de elementos de protección personal, si se está haciendo buen uso de los mismo o si la cantidad no es la suficiente para el mes, y realizar un plan de acción para garantizar que los colaboradores tengan una protección al 100%.

13. ¿Piensa usted que la administración ha estado al tanto de su estado de salud físico y mental, después de haberse contagiado de Covid 19?

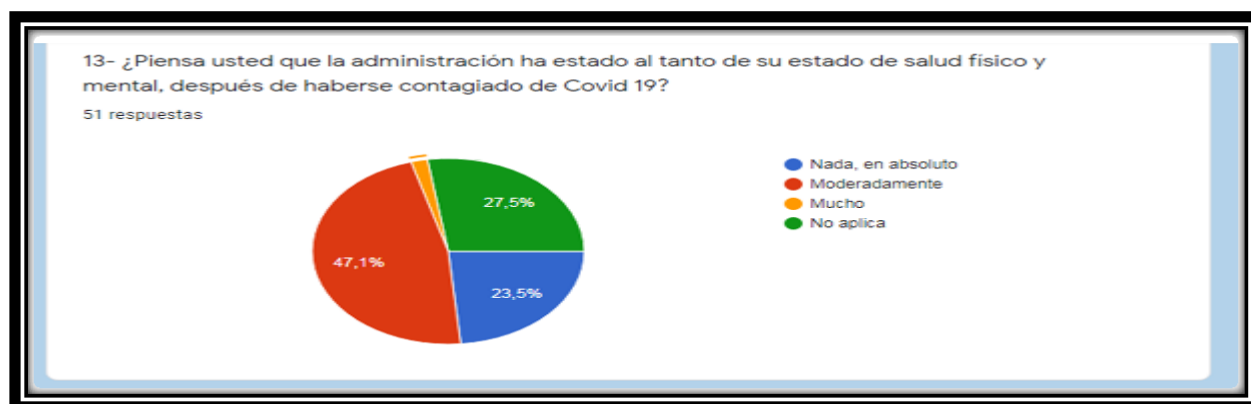


Figura 17. Resultado de atención por estado de salud

En respuesta a esta pregunta se obtuvo unos resultados de 47.1% para moderadamente y un 23.5% para nada en absoluto y un 2% para mucho, lo que indica es que para la muestra de la población encuestada, que estuvo afectada por el Covid 19, no perciben que la administración se preocupe mucho por su estado de salud luego de estar contagiado, simplemente manifiestan que de alguna manera estuvieron presente y se sintieron conformes, pero una gran parte de la muestra sintieron que en absoluto la administración se preocupó por ellos, siendo esto relevante pues la motivación y el clima organizacional se pudo ver afectado, al no sentir el apoyo y seguimiento para sus empleados.

14. ¿La administración cuenta con medios de comunicación adecuados para mantenerlo informado en referencia a los protocolos de bioseguridad en su puesto de trabajo o su entorno laboral?

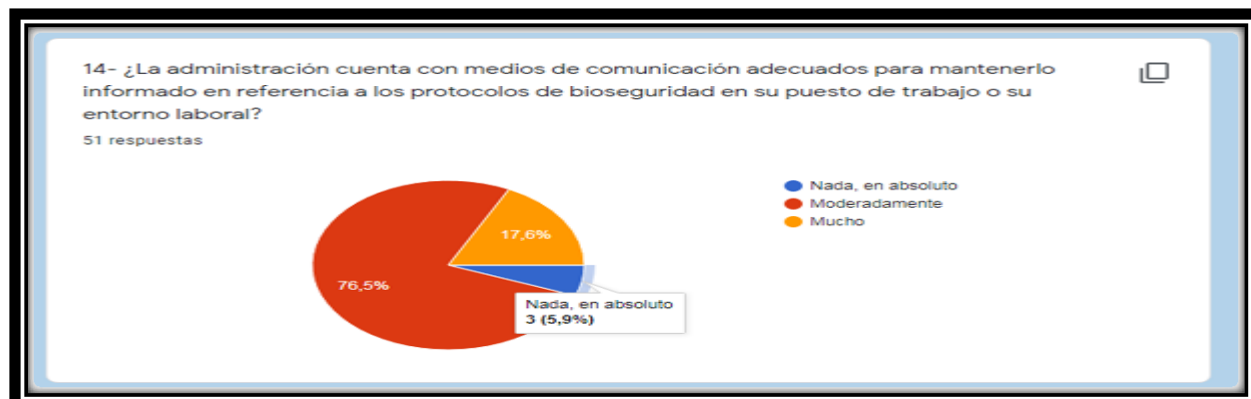


Figura 18. Resultados consulta si se cuenta con medios de comunicación

Esta pregunta es de tipo cuantitativo, e indica que del 100% de la población, el 76.5% de la población encuestada indica que la administración cuenta de forma moderada con medios de comunicación adecuados para mantenerlos informados de los protocolos de bioseguridad, el porcentaje es muy alto en forma moderada por lo tanto se debe garantizar que todos los trabajadores tenga la información necesaria, esto se debe realizar por medio de capacitaciones, envío de información a los correos electrónicos empresariales, tener televisores en las salas donde se comunique esta información constantemente y también por medio de volante.

15. ¿El área administrativa (salud y seguridad en el trabajo) revisa periódicamente su lugar de trabajo, y ahora más a consecuencia de esta pandemia?



Figura 19. Resultado de revisión puesto de trabajo

El porcentaje de respuesta para esta pregunta es concluyente, pues con un 58.8% las personas opinaron que “No” se revisan sus puestos de trabajo, frente a un 31.4% “En ocasiones” y un 9.8% de un “Si”, lo que se concluye es que la administración no está haciendo su tarea, y los

funcionarios se sienten afectados, esto determina que a pesar de sufrir una pandemia no se vio una preocupación significativa por la revisión de los puestos de trabajo por parte del área de salud y seguridad en el trabajo y por su puesto tampoco de la administración.

16. Durante y después de haber padecido Covid 19 ¿recibió alguno de los siguientes recursos específicos por parte de la administración?

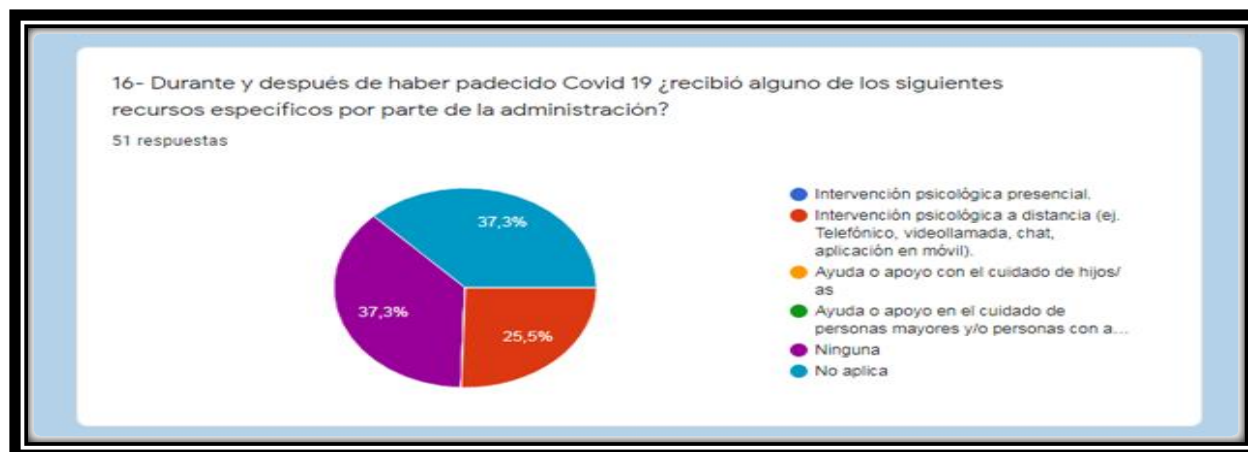


Figura 20.Resultado porcentual de apoyo administrativo

Esta pregunta es de tipo cuantitativo, e indica que del 100% de la población, el 37.3% indica que no ha recibido ningún tipo de apoyo de la administración ni durante, ni después de haber padecido de COVID 19 y otro 37.3% y 25.5% indica que recibió apoyo psicológico a distancia o presencial, por lo tanto se debe validar si los demás recursos los debe tener en cuenta la administración y si realmente son útiles para dar apoyo a los trabajadores o qué tipo de recursos se pueden tener en cuenta en estos casos y aplicarlos a los trabajadores para que ellos sientan el apoyo del área hospitalaria.

17. ¿Ha tenido pérdida de un familiar cercano o compañero de trabajo a causa del Covid 19?

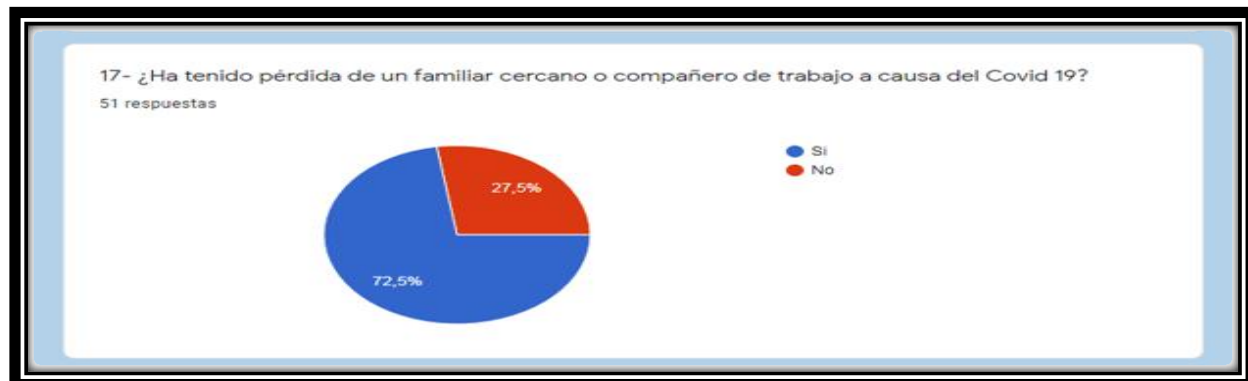


Figura 21. Resultado por pérdida de familiar

En este caso el análisis arrojó un “Sí” con el 72,5 % frente a un 27,5% “No”, en cuanto a la pérdida de un familiar o un compañero de trabajo, por cuenta del contagiado de Covid 19, en el contexto de esta respuesta, es evidente que la población en general ha perdido a seres cercanos y es de vital importancia la intervención psicológica y el abordaje de las personas que se han encontrado en esta desafortunada situación.

18. En referencia a la pregunta 17, ¿recibió algún tipo de apoyo emocional por parte de la administración?



Figura 22. Respuesta por apoyo emocional

Esta pregunta es de tipo cuantitativo, e indica que del 100% de la población, el 68,6% de la población encuestada indica que no recibió ningún tipo de apoyo emocional por pérdida de un familiar a causa del COVID 19 por parte de la administración y tan solo un 19,6% indica que recibió apoyo psicológico presencial, Se debe revisar como dar este apoyo a los trabajadores por

perdida de un familiar en cualquier caso para que pueda sobrellevar su pérdida y su dolor y que sienta el apoyo de la empresa y sienta que el estado mental de los trabajadores es importante para la misma, se debe realizar un plan de capacitación o cronograma de trabajo emocional para darla a conocer a los trabajadores, donde incluya a los familiares.

19. En una escala de 1 a 5 (siendo 1 lo mínimo y 5 lo máximo) ¿Cuánto confía en la capacidad de sus compañeros de trabajo para combatir y/o mitigar el contagio del Covid 19?



Figura 23. Resultado por nivel de confianza de los compañeros para mitigación de contagio

La respuesta se centra en el nivel 4 con un 54,9 %, donde claramente se evidencia que las personas confían en sus compañeros de trabajo para prevenir el contagio de Covid 19, esto es reflejo de las capacitaciones en cuanto a la prevención y cuidados que el personal de salud debe tener frente a este tipo de enfermedades, vale la pena mencionar que son bases que ya se tienen establecidas en su formación profesional, y que ahora se actualizan y adaptan a una nueva forma de prevención.

20. Siente que la administración se ha preocupado por usted como colaborador y cumple con las medidas necesarias en su lugar de trabajo que contribuyen para combatir y/o mitigar el contagio del Covid 19?

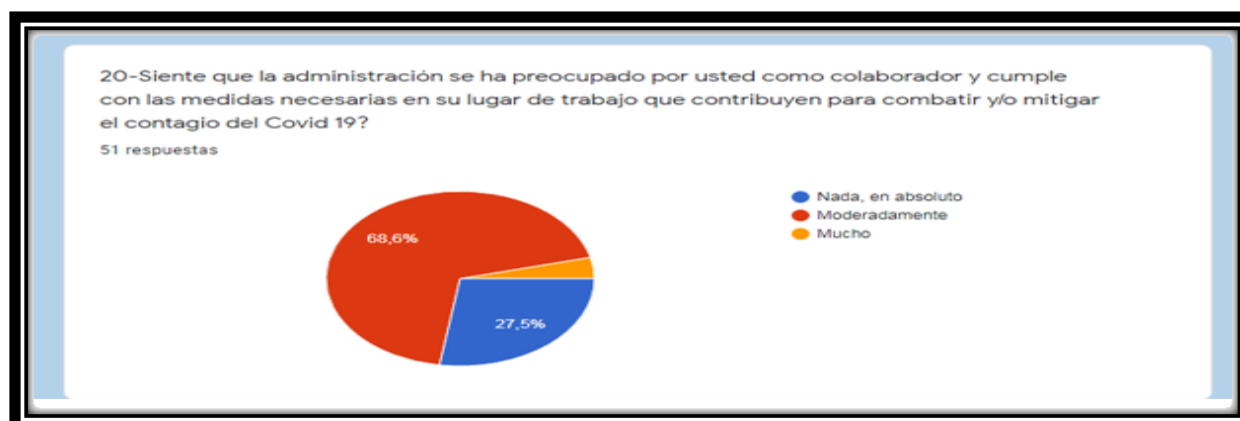


Figura 24. Porcentaje de percepción por preocupación hacia el trabajador

Esta pregunta es de tipo cuantitativo, e indica que del 100% de la población, el 68,6% de los encuestados indican que de forma moderada la administración se preocupa por el colaborador o contribuyen con las medidas necesarias para mitigar los contagios, por lo tanto, se debe revisar puestos de trabajo, lugares de ocio, elementos de protección personal y garantizar que se estén tomando todas las medidas de bioseguridad para mitigar los contagios.

21. Sugerencia y/o comentario adicional.

Respuestas

Ninguna

No

.

Ninguna

.

Humanización en todas las áreas.

Gracias

Más humanización para los Servicios

Que tomen en cuenta las necesidades de los trabajadores

Tener más en cuenta que somos personas y que merecemos respeto

Ninguno

Mayor comunicación con el turno de la noche

No ninguna

Se necesita un espacio social locativo en el cual se puedan aplicar los protocolos de bioseguridad

Noo

Encuesta completa y válida para la actualidad

Nafa

Se deben Cumplir con los protocolos de bioseguridad

Concientizar a los compañeros de trabajo a tener más precauciones frente al COVID

Es importante que asistan más a las personas que padecieron Covid, con más frecuencia teniendo en cuenta el aspecto emocional y familiar

Debería existir en cada unidad un punto u oficina de SST

No me arriesgo a decir nada

Los reubicados nos tienen olvidados

Gracias

Más apoyo con los elementos de protocolo por seguridad.

Ninguno.

Hay muchas oficinas con muchas personas y no hay distanciamiento. No hay sitios al aire libre para comer.

Creo que ya hay mucha gente insensata que ya anda sin tapabocas por todas partes, especialmente en el transporte público.

Garantizar que todos se encuentren con el sistema de vacunación completo

Ninguno

No he recibido bono Covid

Debe ser obligatorio el esquema de vacunación para el ingreso a cualquier sitio

Estar más al tanto del personal y adecuar al menos un lugar para tomar el almuerzo que cuente con los protocolos de bioseguridad y así evitar almorzar en los escritorios o en cualquier rincón de las oficinas

Nada

„

Estar pendiente del suministro de tapabocas que a veces no hay

Más precaución

Garantizar el uso de los elementos de protección

Mayor asistencia personal a los colaboradores

tener un programa de apoyo a los colaboradores y su familia

Los funcionarios no tenemos seguimiento por parte de la ARL posterior a ser contagiados quedan secuelas que no se tratan como tos persistente.

Frente a estas respuestas, se presentan muchas opiniones y se refleja que los trabajadores tienen un sin número de opiniones de cómo se siente, al vivir una un tema nuevo y de tanta envergadura y que afecta la vida de cada una de las personas que desempeñan sus labores en esta entidad, pero también algunas de las opiniones tocan temas como la humanización, el respeto, el ser tenido en cuenta como persona, comunicación, espacios sociales, protocolos de bioseguridad, más presencia de salud ocupacional, y mayor atención por la salud de las personas que sufrieron Covid, lo que vislumbra a groso modo, es que existe un déficit en cuanto al clima organizacional, al igual que la poca percepción que tiene los empleados frente a la cultura organizacional existente, también se percibe desmotivación y falta de apropiación en temas como la protección personal, y es notable la falta de comunicación asertiva, que permita que los colaboradores puedan identificar muchos de los procesos y que permita que ellos se puedan contar con unas manifestaciones positivas, pues claramente no se refleja un sentido de bienestar vivido, solo hay manifestaciones de inconformismo, no sienten la presencia de la administración, ni de un adecuado acompañamiento en los momentos álgidos por los que se atravesaron, por ende, en el desenvolvimiento de sus tareas diarias, muy seguramente también se verán afectadas.

9. Discusión

Según lo consultado en el marco referencial en entidades como lo son: La OMS , El Instituto para el futuro de la educación y la información que se encontró de las diferentes pandemias que han existido en el mundo, versus con los resultados de la encuesta que se generó a los trabajadores de la UMHES Tunal, donde claramente se puede evidenciar que el efecto de la cuarentena y la llegada del virus del COVID-19 a Colombia en marzo del 2020, trajo consecuencias poco positivas para los trabajadores, es así como el tema del aislamiento y la soledad que generó las cuarentenas que se tuvo en el país, causó de alguna manera el desprendimiento de las organización hacia los trabajadores en temas integrales incluyendo la vida personal y el estado emocional de los mismo, esto hizo que la afectación fuese más grande en las personas y más aún cuando llegaron a tener pérdidas familiares y/o de compañeros de labores, dicha situación lleva a concluir que las organizaciones no prestaron apoyo psicológico y emocional necesario para poder sobre sobrevivir este tipo de pérdidas.

Adicional cuando se comenzó a regresar el personal a los sitios de trabajo, se encontraron que no se utilizan todos los protocolos de bioseguridad para proteger su integridad personal y que también existen compañeros insensatos frente a la situación que se venía presentando en la actualidad, esto influyó e hizo que la salud física y mental desmejorara por el temor de infectarse o llevar el virus a sus hogares.

Teniendo en cuenta los resultados de la encuesta realizada, una de las variables a trabajar con hincapié es la comunicación asertiva entre la organización, para este caso la administración del área hospitalaria con sus trabajadores, por lo tanto se debe construir, basándose en palabras fructuosas, los tonos de los mensajes, entran a jugar un papel importante por la susceptibilidad que se vive en este momento y las diferentes circunstancias vividas por cada ser humano, elementos esenciales para reorganizar y establecer un clima organizacional óptimo y amable hacia las personas, que permita defender y conocer los derechos y respetando los derechos de los demás, adicional tener un buen lenguaje verbal y emocional con las personas que se interactúa y así ser consciente de los estados exaltados de los demás, ayuda a adquirir una mejor inteligencia emocional.

Para el resultado de la encuesta, visiblemente se necesita mejor comunicación en información de protocolos de bioseguridad y cómo va el avance de la pandemia tanto en el país como a nivel

mundial, por lo que se debe reforzar las campañas de información, capacitaciones y talleres sobre autocuidado para evitar el contagio, por otra parte y no menos importante dar opciones de horarios y permisos para que los trabajadores puedan asistir, adicional a esto enviar información a correos electrónicos personales y estar transmitiendo la información por todos los canales de comunicación que se tengan establecidos como los televisores que se encuentran instalados en el área hospitalaria , salas de espera para que todas las personas que van de forma esporádica, conozcan y se apropien de los protocolos de bioseguridad establecidos mientras permanezcan allí, de igual manera que hayan brochure con la información y entre todos ayudar a que esto se cumpla.

Por otro lado, están los elementos de protección personal, según el ministerio de salud existe una reglamentación para el uso de estos elementos en el área de hospitalización, por lo tanto, se debe garantizar el uso de estos para evitar cualquier tipo de contagio, esta información también se debe compartir con todos los trabajadores para que entre ellos se cuiden mutuamente.

Tabla 3

Elementos para utilizar durante la pandemia



Nota: Elementos de protección personal hospitalización www.minsalud.gov.co

De acuerdo a lo evidenciado, se sugiere que como parte de actividad de mejora, se realice actividades lúdicas de temas relacionadas con la protección personal, el manejo del duelo, seguridad en el trabajo, nuevas normas etc., que permita la interacción del personal de salud con

los demás compañeros dentro de las normas de salubridad establecidas, de tal manera que puedan contar con una pausa activa de 10 minutos (por ejemplo), esto dentro de su jornada laboral y dividido en grupos para no afectar la prestación adecuada del servicio.

De igual manera es importante reforzar y mejorar la comunicación asertiva, siendo esto otra de las fallas detectadas, pues a pesar de que se cuenta con medios de comunicación no llega a toda la población objeto de este estudio y en general, se sigue adquiriendo tecnología que permita la participación en tiempo real, por ejemplo que se hagan conferencias de espacios cortos, donde se informe del link y se socialice mediante los grupos de WhatsApp, correos, voz a voz, en fin con los medios existentes, para que se puedan conectar en varios horarios, una determinada cantidad de funcionarios interesados de acuerdo al tema a tratar (ya sea administrativo, laboral, informativo, social, de reconocimiento etc.) y permita en el lapso de tiempo determinado la participación de los funcionarios para aclarar dudas o dar sugerencias, teniendo en cuenta que con el tema de la pandemia se evidenció y se aprendió que la tecnología y la virtualidad es un recurso que se estaba subestimando y tiene muchas ventajas, que bien utilizadas y administradas pueden llegar a impactar en cualquier organización.

Por otra parte se debe contar más con la presencia de SST en los lugares de trabajo, si bien es cierto si se cuenta con esta área, no se hace visible en los espacios donde los funcionarios laboran por lo que se debería robustecer el equipo de SST, para que puedan llegar a todos los funcionarios en los diferentes sitios de la Subred Sur y no sientan que no son tenidos en cuenta y su sentido de pertenencia se incentive y sea aprovechado para el beneficio de todos.

10. Conclusiones

Los primordiales hallazgos de esta investigación en función de los objetivos planteados, muestran que con el tema de la pandemia se tuvo y seguirá teniendo gran impacto en los trabajadores de la Salud, el temor y la ansiedad se convirtieron en acompañantes permanentes, mientras la emergencia sanitaria siga, existe el riesgo de contagio para cualquier funcionario por lo que no se debe desconocer que los elementos de protección que la entidad suministra y la importancia de la autoprotección, siguen siendo la mejor opción que se tiene a la fecha, y aunque los índices de contagio y de muertes han disminuido, es un virus con el cual tendremos que vivir de ahora en adelante.

Para enfrentar esta situación y mejorar la condición actual de los trabajadores, es primordial contar con el apoyo total de la administración en el seguimiento del clima organizacional, donde debe ser un trabajo mancomunado tanto de campo, como de oficina, pues hay que ir a la fuente para poder detectar los problemas que han conllevado a la afectación tanto física como mentalmente de los trabajadores y todos los factores internos, externos, sociales o personales que afectan el bienestar de los funcionarios.

Como se evidencio en los resultados se puede concluir que los trabajadores se vieron muy afectados tanto en el aspecto emocional como físico, debido a que la pandemia fue algo inesperado que llego al mundo y en el país no se estaba suficientemente preparados para afrontar una situación sanitaria de tal alto impacto como lo fue la pandemia del COVID-19, por lo tanto los cambio que se evidenciaron en el periodo de 2020 y 2021, ya que fue obligatoria la cuarentena por periodos largos donde cambio los hábitos y actividades que realizaban las personas diariamente, lo cual muchos no tenían un sitio adecuado desde sus hogares para poder trabajar, adicional el sedentarismo aumento ya que no se podía salir al aire libre y por otro lado el tema emocional jugó un papel importante ya que se debía aprender a manejar los tiempos del trabajo, los hijos y los quehaceres del hogar lo cual fue muy difícil para muchas familias.

Se puede concluir que la pandemia genero una incertidumbre laboral y financiera en los empleados debido a las licencias no remuneradas y terminación de contratos en estos periodos, por lo cual los trabajadores desarrollaron una carga emocional y psicológica al ver en riesgo sus trabajos ya que muchas empresas decidieron terminar los contratos laborales debido a la mala situación económica por la pandemia donde varios sectores se vieron afectados de manera directa

en sus ventas, enfocándonos en el sector salud, algunos de los pagos no fueron efectuados en los tiempos estipuladas por la administración, incluyendo las bonificaciones por pandemia, teniendo en cuenta que el riesgo al que se enfrentaban era el de contagiarse de manera directa y a su vez contagiar a su familia, los cuales necesitaron atención psicológica ya que dejaron de compartir con sus familias por periodos largos por el temor a contagiarlos.

11. Recomendaciones

Existen parámetros para el cuidado de la salud de los trabajadores, sin embargo se plantean los más significativos expresados por la Organización Mundial de la Salud, en cuanto a los efectos negativos generados por el Covid 19 por ejemplo: mantener una rutina diaria que permita la interacción, tomar el tiempo para hablar con las personas, hacer ejercicio entre 30 y 150 min., recomienda la OMS, realizar meditación, disfrutar de pasa tiempo, etc.; todo esto puede ser aplicable y llevado a la organización mediante programas de bienestar, donde el acercamiento a las personas permitirá un ambiente laboral más ameno y humanizado.

Es necesario estar más presentes para los colaboradores, donde el talento humano sea uno de los pilares de la organización, y en el que los trabajadores se sientan motivados y reconocidos por la lucha diaria que deben llevar, no solo por los pacientes que atienden sino por los problemas propios que deben sobrellevar, al contar muchos de ellos con familiares enfermos o con secuelas por el virus o en el peor de los casos el dolor por la pérdida de un ser querido, sin que a nadie le importe y no se le preste la ayuda psicológica que muchos requieren.

Es importante seguir el uso de elementos de protección personal y desde el área de talento humano y salud ocupacional garantizar que los colaboradores cuenten con los elementos necesarios de protección personal según recomendación del ministerio de salud, dependiendo de las funciones que realicen dentro del área de hospitalización, adicional que sea obligatorio contar con las vacunas del COVID 19 designadas por el gobierno, para contrarrestar la pandemia y de caso de un contagio sea más leve y fácil de tratar sin dejar tantas secuelas en las personas.

Es necesario contar con un programa de inteligencia y desarrollo emocional dentro de la organización ya que esto aporta a mejorar climas laborales, potencializa la comunicación efectiva, conexión y buen trabajo de equipo entre los empleados, lo ideal es realizar actividades directamente con los empleados y armar grupos de trabajo para que ayuden a que sea posible y adicional dentro del programa tener sesiones con las familias para involucrarlos y entender el entorno y como se han visto afectados durante la pandemia y poderlos guiar para poder sobrellevar por lo que tuvieron que pasar, con esto se genera nuevamente confianza en sí mismo, reduce conflictos internos y externos, mejoran la percepción de sí mismos como personas y como aportan a las diferentes actividades en sus vidas, al tiempo que regresa la motivación para trabajar mucho mejor y mejoran la productividad en la empresa.

12. Plan de actividades

Contar con un mejor clima laboral en la organización, ayuda a que los colaboradores puedan gozar de bienestar emocional y mejorar el nivel de producción al momento de trabajar, debido a que la buena comunicación de mejorar y elevará el bienestar mental y social de cada uno de los trabajadores que se encuentran desempeñando una labor de servicio de una comunidad, aumentando el sentido de pertenencia y obteniendo mejores resultados en su desempeño.

Tabla4

Plan de actividades

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECIFICO	ACTIVIDADES	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	PARTICIPANTES	RESPONSABLES	FORMULA DEL INDICADOR	META	RECURSOS ASOCIADOS			
								Talento Humano	Infraestructura	Financieros	Tecnológicos
Diseñar un programa de actividades que beneficien a los empleados que permitan y contribuyan al desarrollo personal, emocional, físico y social del empleado para el mejoramiento del clima organizacional.	1. Diagnosticar que actividades contribuyen al desarrollo social y laboral del los empleados. 2. Seleccionar el numero de participantes por actividad que coadyuden a la integración y mejora del estado emocional y físico del colaborador. 3. Determinar y elaborar el programa de actividades recreativas, comunicativas y espacios de escucha que contribuyan al bienestar social, físico y emocional de los empleados. 4. Medios de comunicación, reforzar los medios de comunicación existentes, pagina web, correos, para que lleguen a todas las unidades, implementación de un informador electrónico, donde brinde toda la información que presta la organización a sus empleados y donde se brinde toda la plataforma estratégica de la organización.	1. Espacios de escucha: los trabajadores podrán realizar de manera voluntaria charlas con un profesional (psicólogo), donde podrán manifestarle sus inquietudes, angustias o alegrías, esta actividad será de 10 a 15 min. y será planeada por grupos y de manera individual, previa organización por parte del líder de área para no dejar el servicio descubierto.	Trimestral	Trabajadores área asistencial, administrativa y psicólogo.	Talento Humano y SST	numero total de trabajadores del área / numero de asistentes a la actividad,	100% de aceptación y participación a la actividad,	X		X	
		2. Practica de Yoga: las personas que practican yoga de forma habitual, les aporta un equilibrio del sistema nervioso, mejorando su postura, su circulación y su respiración. El yoga no tiene límites, solo se necesita entusiasmo y determinación.	Trimestral	Trabajadores área asistencial, administrativa e instructor.	Talento Humano y SST	numero total de trabajadores del área / numero de asistentes a la actividad,	100% de aceptación y participación a la actividad,	X	X	X	
		3. Juegos de mesa: con estos juegos se desarrolla el pensamiento, el sentido del tacto, la concentración de la atención y trabajo en equipo para lograr un fin, la capacidad de razonamiento. Existen varias alternativas de juegos como Ajedrez, domino, armar rompecabezas, etc.	Trimestral	Trabajadores área asistencial, administrativa e instructor.	Talento Humano y SST	numero total de trabajadores del área / numero de asistentes a la actividad,	100% de aceptación y participación a la actividad,	X	X	X	
		4. Charlas de actualización y capacitación, frente a los nuevos avances en elementos de protección y cuidado de los funcionarios de la salud, temas relacionados con la pandemia y su manejo actual. Actividad Virtual	Trimestral	Trabajadores área asistencial, administrativa y capacitador.	Talento Humano y SST	numero total de trabajadores del área / numero de asistentes a la actividad,	100% de aceptación y participación a la actividad,	X		X	X
		5. Capacitaciones en actividades de trabajo en equipo, humanización de los servicios, empatía, relaciones personales, manejo del estrés. Actividad Presencial.	Trimestral	Trabajadores área asistencial, administrativa y capacitador.	Talento Humano y SST	numero total de trabajadores del área / numero de asistentes a la actividad,	100% de aceptación y participación a la actividad,	X	X	X	X
		6. Medios de comunicación, reforzar los medios de comunicación existentes, pagina web, correos, para que lleguen a todas las unidades, implementación de un informador electrónico, donde brinde toda la información que presta la organización a sus empleados y donde se brinde toda la plataforma estratégica de la organización.	Trimestral	Trabajadores área asistencia-administrativa.	Talento Humano y área de sistemas	numero total de trabajadores del área / numero de personas consultantes.	100% de aceptación y participación a la actividad,	X	X	X	X

Nota: Fuente Propia Acosta, Castellanos (2022)

Anexos



“Impacto en el Bienestar Emocional y Físico de los Trabajadores de la salud -Pandemia Covid 19 (2020-2021)”

I- Introducción: le estamos invitando a participar en esta investigación, por favor lea cuidadosamente. El propósito de esta encuesta es proveer información concisa del estudio de investigación. “Impacto en el Bienestar Emocional y Físico de los trabajadores de la UMHES Tunal, área hospitalización durante la pandemia covid 19 (2020-2021)”.

II- Responsables: Gloria Angélica Castellanos- gloria.castellanos@uniagustiniana.edu.co / Sandra Liliana Acosta sandra.acostam@uniagustiniana.edu.co

III- Justificación: teniendo en cuenta la relevancia del tema de Covid 19 en nuestras vidas personal y laboral y aún más en el personal de la salud, se desea profundizar el contexto respecto a la reacción y/o respuesta dada por la administración, luego de padecer una afectación en la salud o pérdida de un ser querido por la enfermedad del Covid 19, o en su defecto si no han tenido ninguna respuesta por parte de la misma.

IV- Participantes: personal de medicina, enfermería y administrativo del área asistencial. La participación es totalmente voluntaria, y usted puede retirarse cuando así lo decida.

V- Procedimiento: si usted accede a participar en esta encuesta se encontrará con dos partes, una parte de información personal y la otra de opinión referente a cómo se siente frente a la respuesta dada por la organización, lo cual tomará de 5 a 10 min.

VI- Beneficio: este estudio pretende llegar a obtener información relevante que contribuirá al entendimiento de situaciones tan atípicas como la pandemia, que afectan el bienestar emocional y físico de los trabajadores de la salud y así mismo llegar a conocer la conformidad o incomformidad que usted percibe frente a la acción realizada por la parte administrativa, por consiguiente poder promover y/o sugerir posibles mejoras que la administración pudiera llegar a implementar o tener en cuenta en pro de sus funcionarios.

VII- Privacidad y confidencialidad. En el cuestionario no se diligenciará información de datos personales relevantes que puedan llegar a afectar o incomodar al participante, la información que se proporciona a esta investigación, es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera del objeto de este estudio.

VIII-Consentimiento Informado (Una vez leído lo arriba expuesto) *

Si acepto

No acepto

1- Nombre y Apellido (Opcional) y/o Anónimo *

Texto de respuesta corta

2- Género *

- Femenino
- Masculino
- Otro

3- Edad *

- Entre 18 a 28 años
- Entre 29 a 39 años
- Entre 40 a 50 años
- Más de 50 años

4- Estado civil *

- Soltero
- Casado
- Unión libre
- Divorciado
- Otro

5- Nivel educativo *

- Técnico
- Tecnólogo
- Pregrado
- Postgrado

6- Área de desempeño *

- Asistencial
- Asistencial -administrativo

7- Jornada laboral en la que se encuentra laborando actualmente. *

- Mañana
- Tarde
- Día
- Noche

...

8- ¿Ha sido diagnosticado con Covid 19? *

- Si
- No

9- En una escala de 1 a 5 (siendo 1 lo mínimo y 5 lo máximo) ¿Siente que su carga laboral incremento por cuenta de la pandemia? *

- | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

10- Desde el inicio de la pandemia ¿en qué medida su/s problemas de salud física o laboral afectó/afectaron su vida diaria? *

- Nada, en absoluto
- Moderadamente
- Mucho
- No responde

11- En general ¿cómo valoraría su estado de salud global actualmente (tanto física como mental)? *

- Buena
- Regular
- Mala

⋮

12- ¿Considera que los elementos de protección personal suministrados por su entidad (guantes, mascarilla, gafas, trajes, etc.) son suficientes para evitar contagiarse de Covid 19? *

- No, son muy insuficientes
- No, son algo insuficientes
- Si, son suficientes

13- ¿Piensa usted que la administración ha estado al tanto de su estado de salud físico y mental, después de haberse contagiado de Covid 19? *

- Nada, en absoluto
- Moderadamente
- Mucho
- No aplica

⋮

14- ¿La administración cuenta con medios de comunicación adecuados para mantenerlo informado en referencia a los protocolos de bioseguridad en su puesto de trabajo o su entorno laboral? *

- Nada, en absoluto
- Moderadamente
- Mucho

15- ¿El área administrativa (salud y seguridad en el trabajo) revisa periódicamente su lugar de trabajo, y ahora más a consecuencia de esta pandemia? *

- Si
- No
- En Ocasiones

16- Durante y después de haber padecido Covid 19 ¿recibió alguno de los siguientes recursos específicos por parte de la administración? *

- Intervención psicológica presencial.
- Intervención psicológica a distancia (ej. Telefónico, videollamada, chat, aplicación en móvil).
- Ayuda o apoyo con el cuidado de hijos/as
- Ayuda o apoyo en el cuidado de personas mayores y/o personas con alguna discapacidad.
- Ninguna
- No aplica

17- ¿Ha tenido pérdida de un familiar cercano o compañero de trabajo a causa del Covid 19? *

- Si
- No

18 -En referencia a la pregunta 17, ¿recibió algún tipo de apoyo emocional por parte de la administración? *

- Intervención psicológica presencial.
- Intervención psicológica a distancia (ej. Telefónico, videollamada, chat, aplicación en móvil).
- Ayuda o apoyo con el cuidado de hijos/as
- Ayuda o apoyo en el cuidado de personas mayores y/o personas con alguna discapacidad.
- Ninguna
- No aplica

19- En una escala de 1 a 5(siendo 1 lo mínimo y 5 los máximo)¿Cuánto confía en la capacidad de sus compañeros de trabajo para combatir y/o mitigar el contagio del Covid 19? *

1 2 3 4 5

20-Siente que la administración se ha preocupado por usted como colaborador y cumple con las medidas necesarias en su lugar de trabajo que contribuyen para combatir y/o mitigar el contagio del Covid 19? *

Nada, en absoluto

Moderadamente

Mucho

21- Sugerencia y/o comentario adicional. *

Texto de respuesta larga

.....

Nota: Modelo de encuesta realizada y enviada a los participantes.

“Impacto en el Bienestar Emocional y Físico de los Trabajadores de la salud -Pandemia Covid 19 (2020-2021)”

I- Introducción: le estamos invitando a participar en esta investigación, por favor lea cuidadosamente. El propósito de esta encuesta es proveer información concisa del estudio de investigación. “Impacto en el Bienestar Emocional y Físico de los trabajadores de la UMHEs Tunal, área hospitalización durante la pandemia covid 19 (2020-2021)”.

II- Responsables: Gloria Angélica Castellanos- gloria.castellanos@uniagustiniana.edu.co / Sandra Liliana Acosta sandra.acostam@uniagustiniana.edu.co

III- Justificación: teniendo en cuenta la relevancia del tema de Covid 19 en nuestras vidas personal y laboral y aún más en el personal de la salud, se desea profundizar el contexto respecto a la reacción y/o respuesta dada por la administración, luego de padecer una afectación en la salud o pérdida de un ser querido por la enfermedad del Covid 19, o en su defecto si no han tenido ninguna respuesta por parte de la misma.

IV- Participantes: personal de medicina, enfermería y administrativo del área asistencial. La participación es totalmente voluntaria, y usted puede retirarse cuando así lo decida.

V- Procedimiento: si usted accede a participar en esta encuesta se encontrará con dos partes, una parte de información personal y la otra de opinión referente a cómo se siente frente a la respuesta dada por la organización, lo cual tomará de 5 a 10 min.

VI- Beneficio: este estudio pretende llegar a obtener información relevante que contribuirá al entendimiento de situaciones tan atípicas como la pandemia, que afectan el bienestar emocional y físico de los trabajadores de la salud y así mismo llegar a conocer la conformidad o inconformidad que usted percibe frente a la acción realizada por la parte administrativa, por consiguiente poder promover y/o sugerir posibles mejoras que la administración pudiera llegar a implementar o tener en cuenta en pro de sus funcionarios.

VII- Privacidad y confidencialidad. En el cuestionario no se diligenciará información de datos personales relevantes que puedan llegar afectar o incomodar al participante, la información que se proporcione a esta investigación, es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera del objeto de este estudio.

VIII-Consentimiento Informado (Una vez leído lo arriba expuesto) *

- Si acepto
- No acepto

1- Nombre y Apellido (Opcional) y/o Anónimo *

Anónimo

2- Género *

- Femenino
- Masculino
- Otro

3- Edad *

- Entre 18 a 28 años
- Entre 29 a 39 años
- Entre 40 a 50 años
- Más de 50 años

4- Estado civil *

- Soltero
 Casado
 Unión libre
 Divorciado
 Otro

5- Nivel educativo *

- Técnico
 Tecnólogo
 Pregrado
 Postgrado

6- Área de desempeño *

- Asistencial
 Asistencial -administrativo

7- Jornada laboral en la que se encuentra laborando actualmente. *

- Mañana
 Tarde
 Día
 Noche

8- ¿Ha sido diagnosticado con Covid 19? *

- Si
 No

9- En una escala de 1 a 5 (siendo 1 lo mínimo y 5 lo máximo) ¿Siente que su carga laboral incremento por cuenta de la pandemia? *

- 1 2 3 4 5

10- Desde el inicio de la pandemia ¿en qué medida su/s problemas de salud física o laboral afectó/afectaron su vida diaria? *

- Nada, en absoluto
- Moderadamente
- Mucho
- No responde

11- En general ¿cómo valoraría su estado de salud global actualmente (tanto física como mental)? *

- Buena
- Regular
- Mala

12- ¿Considera que los elementos de protección personal suministrados por su entidad (guantes, mascarilla, gafas, trajes, etc.) son suficientes para evitar contagiarse de Covid 19? *

- No, son muy insuficientes
- No, son algo insuficientes
- Si, son suficientes

13- ¿Piensa usted que la administración ha estado al tanto de su estado de salud físico y mental, después de haberse contagiado de Covid 19? *

- Nada, en absoluto
- Moderadamente
- Mucho
- No aplica

14- ¿La administración cuenta con medios de comunicación adecuados para mantenerlo informado en referencia a los protocolos de bioseguridad en su puesto de trabajo o su entorno laboral? *

- Nada, en absoluto
- Moderadamente
- Mucho

15- ¿El área administrativa (salud y seguridad en el trabajo) revisa periódicamente su lugar de trabajo, y ahora más a consecuencia de esta pandemia? *

- Si
- No
- En Ocasiones

16- Durante y después de haber padecido Covid 19 ¿recibió alguno de los siguientes recursos específicos por parte de la administración? *

Intervención psicológica presencial.

Intervención psicológica a distancia (ej. Telefónico, videollamada, chat, aplicación en móvil).

Ayuda o apoyo con el cuidado de hijos/as

Ayuda o apoyo en el cuidado de personas mayores y/o personas con alguna discapacidad.

Ninguna

No aplica

17- ¿Ha tenido pérdida de un familiar cercano o compañero de trabajo a causa del Covid 19? *

Si

No

18 -En referencia a la pregunta 17, ¿recibió algún tipo de apoyo emocional por parte de la administración? *

Intervención psicológica presencial.

Intervención psicológica a distancia (ej. Telefónico, videollamada, chat, aplicación en móvil).

Ayuda o apoyo con el cuidado de hijos/as

Ayuda o apoyo en el cuidado de personas mayores y/o personas con alguna discapacidad.

Ninguna

No aplica

19- En una escala de 1 a 5(siendo 1 lo mínimo y 5 los máximo)¿Cuánto confía en la capacidad de sus compañeros de trabajo para combatir y/o mitigar el contagio del Covid 19? *

1 2 3 4 5

20-Siente que la administración se ha preocupado por usted como colaborador y cumple con las medidas necesarias en su lugar de trabajo que contribuyen para combatir y/o mitigar el contagio del Covid 19? *

Nada, en absoluto

Moderadamente

Mucho

21- Sugerencia y/o comentario adicional. *

.....

Este formulario se creó en UNIAGUSTINIANA.

Google Formularios

Nota: Evidencia de encuesta realizada por persona asistencial- administrativo.

“Impacto en el Bienestar Emocional y Físico de los Trabajadores de la salud -Pandemia Covid 19 (2020-2021)”

I- Introducción: le estamos invitando a participar en esta investigación, por favor lea cuidadosamente. El propósito de esta encuesta es proveer información concisa del estudio de investigación. “Impacto en el Bienestar Emocional y Físico de los trabajadores de la UMHES Tunal, área hospitalización durante la pandemia covid 19 (2020-2021)”.

II- Responsables: Gloria Angélica Castellanos- gloria.castellanos@uniagustiniana.edu.co / Sandra Liliana Acosta sandra.acostam@uniagustiniana.edu.co

III- Justificación: teniendo en cuenta la relevancia del tema de Covid 19 en nuestras vidas personal y laboral y aún más en el personal de la salud, se desea profundizar el contexto respecto a la reacción y/o respuesta dada por la administración, luego de padecer una afectación en la salud o pérdida de un ser querido por la enfermedad del Covid 19, o en su defecto si no han tenido ninguna respuesta por parte de la misma.

IV- Participantes: personal de medicina, enfermería y administrativo del área asistencial. La participación es totalmente voluntaria, y usted puede retirarse cuando así lo decida.

V- Procedimiento: si usted accede a participar en esta encuesta se encontrará con dos partes, una parte de información personal y la otra de opinión referente a cómo se siente frente a la respuesta dada por la organización, lo cual tomará de 5 a 10 min.

VI- Beneficio: este estudio pretende llegar a obtener información relevante que contribuirá al entendimiento de situaciones tan atípicas como la pandemia, que afectan el bienestar emocional y físico de los trabajadores de la salud y así mismo llegar a conocer la conformidad o inconformidad que usted percibe frente a la acción realizada por la parte administrativa, por consiguiente poder promover y/o sugerir posibles mejoras que la administración pudiera llegar a implementar o tener en cuenta en pro de sus funcionarios.

VII- Privacidad y confidencialidad. En el cuestionario no se diligenciará información de datos personales relevantes que puedan llegar afectar o incomodar al participante, la información que se proporcione a esta investigación, es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera del objeto de este estudio.

VIII-Consentimiento Informado (Una vez leído lo arriba expuesto) *

- Si acepto
- No acepto

7- Jornada laboral en la que se encuentra laborando actualmente. *

- Mañana
- Tarde
- Día
- Noche

8- ¿Ha sido diagnosticado con Covid 19? *

- Si
- No

9- En una escala de 1 a 5 (siendo 1 lo mínimo y 5 lo máximo) ¿Siente que su carga laboral incremento por cuenta de la pandemia? *

- 1 2 3 4 5
-

4- Estado civil *

- Soltero
- Casado
- Unión libre
- Divorciado
- Otro

5- Nivel educativo *

- Técnico
- Tecnólogo
- Pregrado
- Postgrado

6- Área de desempeño *

- Asistencial
- Asistencial -administrativo

7- Jornada laboral en la que se encuentra laborando actualmente. *

- Mañana
- Tarde
- Día
- Noche

8- ¿Ha sido diagnosticado con Covid 19? *

- Si
- No

9- En una escala de 1 a 5 (siendo 1 lo mínimo y 5 lo máximo) ¿Siente que su carga laboral incremento por cuenta de la pandemia? *

- 1 2 3 4 5
-

10- Desde el inicio de la pandemia ¿en qué medida su/s problemas de salud física o laboral afectó/afectaron su vida diaria? *

- Nada, en absoluto
- Moderadamente
- Mucho
- No responde

11- En general ¿cómo valoraría su estado de salud global actualmente (tanto física como mental)? *

- Buena
- Regular
- Mala

12- ¿Considera que los elementos de protección personal suministrados por su entidad (guantes, mascarilla, gafas, trajes, etc.) son suficientes para evitar contagiarse de Covid 19? *

- No, son muy insuficientes
- No, son algo insuficientes
- Si, son suficientes

13- ¿Piensa usted que la administración ha estado al tanto de su estado de salud físico y mental, después de haberse contagiado de Covid 19? *

- Nada, en absoluto
- Moderadamente
- Mucho
- No aplica

14- ¿La administración cuenta con medios de comunicación adecuados para mantenerlo informado en referencia a los protocolos de bioseguridad en su puesto de trabajo o su entorno laboral? *

- Nada, en absoluto
- Moderadamente
- Mucho

15- ¿El área administrativa (salud y seguridad en el trabajo) revisa periódicamente su lugar de trabajo, y ahora más a consecuencia de esta pandemia? *

- Si
- No
- En Ocasiones

16- Durante y después de haber padecido Covid 19 ¿recibió alguno de los siguientes recursos específicos por parte de la administración? *

Intervención psicológica presencial.

Intervención psicológica a distancia (ej. Telefónico, videollamada, chat, aplicación en móvil).

Ayuda o apoyo con el cuidado de hijos/as

Ayuda o apoyo en el cuidado de personas mayores y/o personas con alguna discapacidad.

Ninguna

No aplica

17- ¿Ha tenido pérdida de un familiar cercano o compañero de trabajo a causa del Covid 19? *

Si

No

18 -En referencia a la pregunta 17. ¿recibió algún tipo de apoyo emocional por parte de la administración? *

Intervención psicológica presencial.

Intervención psicológica a distancia (ej. Telefónico, videollamada, chat, aplicación en móvil).

Ayuda o apoyo con el cuidado de hijos/as

Ayuda o apoyo en el cuidado de personas mayores y/o personas con alguna discapacidad.

Ninguna

No aplica

19- En una escala de 1 a 5(siendo 1 lo mínimo y 5 los máximo)¿Cuánto confía en la capacidad de sus compañeros de trabajo para combatir y/o mitigar el contagio del Covid 19? *

1 2 3 4 5

20-Siente que la administración se ha preocupado por usted como colaborador y cumple con las medidas necesarias en su lugar de trabajo que contribuyen para combatir y/o mitigar el contagio del Covid 19? *

Nada, en absoluto

Moderadamente

Mucho

21- Sugerencia y/o comentario adicional. *

No he recibido bono covid

Este formulario se creó en UNIAGUSTINIANA.

Google Formularios

Nota: Evidencia de encuesta realizada por persona asistencial.

Referencias

- Alvira Martín, F. (2011). La encuesta: una perspectiva general metodológica (2a. ed.). Madrid, Spain: CIS - Centro de Investigaciones Sociológicas. Recuperado de <https://elibro-net.recursoselectronicos.uniagustiniana.edu.co/en/lc/uniagustiniana/titulos/52043>
- Cómo mejorar la salud mental MedlinePlus en español (2021). Recuperado de: <https://medlineplus.gov/Spanish/howtoimprovementalhealth.html>
- El Coronavirus en Colombia (2021) Recuperado de: El Grupo Banco Mundial y la COVID-19 (coronavirus) (2021). Recuperado de: Explorable.com (May 17, 2009)
- Muestreo no probabilístico. Sep. 30, 2021 Recuperado de: <https://explorable.com/es/muestreo-no-probabilistico>
- Hernández (2014) Metodología de la Investigación 6ta edición: Recuperado de: <file:///G:/Especializacion/Seminario/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Historia del virus del Ébola News Medical (2021) Recuperado de: [https://www.news-medical.net/health/Ebola-Virus-History-\(Spanish\).aspx](https://www.news-medical.net/health/Ebola-Virus-History-(Spanish).aspx)
- Investigación cualitativa. En: Significados.com (2021). Recuperado de: www.significados.com/investigacion-cualitativa/ Consultado: 30 de septiembre de 2021, 04:10 pm
- Las cinco pandemias más letales de la historia de la humanidad (2020). Recuperado de: <https://www.nationalgeographic.es/historia/2020/11/cinco-pandemias-mas-letales-de-historia-de-humanidad>
- Metodologías de investigación y comunicación académica. (2017) Recuperado de: <https://innopfg/index.html>
- Ministerio de salud y protección social (2021) .Recuperado de: www.minsalud.gov.co
- Organización Mundial de la Salud (2021) Recuperado de: <https://www.who.int/es>.
- Ramírez Soriano, A. (2021). Manual para actuar frente a la covid-19. Barcelona, España, Marge Books. Recuperado de <https://elibro-net.recursoselectronicos.uniagustiniana.edu.co/en/lc/uniagustiniana/titulos/172474>
- Real Academia Española (2021) Recuperado de: <https://dle.rae.es/>

Tizón, J. L. (2020). La salud emocional en tiempos de pandemia. Herder Editorial.

Recuperado de: <https://elibro-net.recursoselectronicos.uniagustiniana.edu.co/en/lc/uniagustiniana/titulos/128202>

Unicef Colombia Recuperado de: <https://www.unicef.org/colombia/covid-2019>

Y tú, ¿te preocupas por tu salud mental?-Bienestando(2021). Recuperado de: [https://bienestando.es / y-tu-te-preocupas-por-tu-salud-mental-securitas- direct /](https://bienestando.es/y-tu-te-preocupas-por-tu-salud-mental-securitas-direct/)