

Experiencias de estrés laboral en personal que trabaja en salud del Centro Médico Valle de Atriz de Pasto durante la pandemia.

Autor

William Esteban Gelpud Pinchao

Universidad CESMAG
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Programa de Psicología
San Juan de Pasto
2023

Experiencias de estrés laboral en personal que trabaja en salud del Centro Médico Valle de Atriz de Pasto durante la pandemia.

Autor

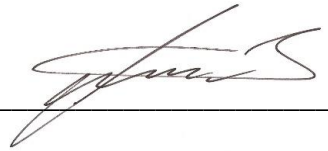
William Esteban Gelpud Pinchao

Asesora:

Esp. Yenny Lorena Jaramillo Zambrano

Universidad CESMAG
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Programa de Psicología
San Juan de Pasto
2023

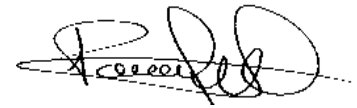
NOTA DE ACEPTACIÓN



Firma Presidente del Jurado



Firma del Jurado



Firma del Jurado

San Juan de Pasto, junio de 2023.

NOTA DE EXCLUSIÓN DE RESPONSABILIDAD INTELECTUAL

El pensamiento que se expresa en esta obra es de exclusiva responsabilidad de sus autores y no compromete la ideología de la Universidad CESMAG.

Agradecimientos

Principalmente, deseo expresar mi mas profundo agradecimiento a mis padres por su amor incondicional, apoyo constante y sacrificios realizados a lo largo de mi trayectoria académica. Su confianza en mí y su constante motivación han sido fundamentales para alcanzar ese logro.

También quiero agradecer sinceramente a mi asesora de grado, Yenny Jaramillo, por su guía y dedicación en la supervisión de este trabajo de grado. Sus conocimientos y comentarios constructivos han sido invaluable para el desarrollo de mi investigación.

Por último, deseo extender mi gratitud a mis amigos y seres queridos por su apoyo incondicional, comprensión y aliento en cada etapa de este proceso. Sus palabras de animo y momentos de distracción han sido un gran respaldo en los momentos más desafiantes.

A todas aquellas personas que, de una forma u otra, han contribuido a la realización de esta investigación, les agradezco profundamente por su apoyo. Aunque no puedo mencionar a todos individualmente, su contribución ha sido significativa y ha dejado una huella en mi camino hacia la culminación de este proyecto.

Gracias a todos por formar parte de este viaje y por ayudarme a alcanzar esta meta académica. Su respaldo ha sido fundamental y siempre lo llevare en mi corazón.

William Esteban Gelpud Pinchao

Tabla de contenido

Resumen	11
Introducción	12
Tema	13
Línea de investigación	13
Campo de investigación	13
Planteamiento del problema	14
Descripción del problema	14
Formulación del problema	16
Justificación	17
Objetivos	18
Objetivo General	18
Objetivos Específicos	18
Marco de Referencias	19
Marco de antecedentes	19
Internacionales.	19
Nacionales.	21
Regionales.	24
Marco contextual	26
Misión.	26
Visión.	26
Objetivos corporativos.	26
Áreas.	27

Marco teórico - Conceptual	27
Conceptualización de estrés laboral.	27
Tipos de estrés laboral	28
Fisiopatología del estrés	28
Causas del estrés laboral	29
Consecuencias del estrés laboral	31
Experiencias de estrés laboral	32
Estrategias de afrontamiento	32
Estresores	33
Tipos de estresores	33
Marco legal	34
Metodología	36
Enfoque	36
Tipo de estudio	37
Unidad de análisis	37
Unidad de trabajo	37
Criterios de inclusión	38
Criterios de exclusión	38
Técnicas e instrumentos de recolección de información	39
Entrevista	39
Técnicas e instrumentos de análisis de información	39
Elementos éticos y bioéticos	44
Presentación de resultados	45
Análisis e interpretación de resultados	55
Categoría 1: Causas de estrés laboral	55

<i>Experiencias de estrés laboral en personal que trabaja en salud durante la pandemia</i>	8
Categoría 2: Tipos de estresores	57
Estresores únicos	57
Estresores múltiples	58
Estresores cotidianos	58
Categoría 3: Experiencias de estrés laboral	59
Conclusiones	61
Recomendaciones	64
Referencias	664
Apéndices	69

Lista de Tablas

Tabla 1. Unidad de análisis y trabajo.....	38
Tabla 2. Matriz de categorías deductivas.....	40
Tabla 3. Presupuesto	41
Tabla 4. Descripción del procedimiento metodológico y cronograma	42
Tabla 5. Proposiciones agrupadas de Entrevista semiestructurada.....	46
Tabla 6. Categorías deductivas - inductivas	51

Lista de Apéndices

Apendice 1. Carta de aceptación para realización de la investigación	67
Apendice 2. Consentimiento Informado	68
Apendice 3. Matriz de vaciado de información entrevista semiestructurada	71

Resumen

En el presente estudio se analizan las experiencias de estrés laboral en 25 trabajadores de la salud del Centro Médico Valle de Atriz de la ciudad de Pasto, con el propósito de identificar las causas y clasificar los tipos de estresores que han afectado a los colaboradores. La investigación se realizó bajo un enfoque cualitativo, con un método histórico- hermenéutico de tipo etnográfico, que permitió comprender las experiencias subjetivas de cada trabajador. Los datos y la información suministrada fueron recolectados bajo la aplicación de una entrevista semiestructurada, compuesta por tres categorías: causas del estrés laboral, tipos de estresores y experiencias de estrés laboral.

Los resultados obtenidos en este estudio demostraron que, durante la pandemia, el personal que trabaja en salud estuvo expuesto a una sobrecarga de trabajo y diferentes tipos de causas y estresores que eventualmente agravaron las experiencias de los colaboradores, afectando a su vez el desempeño laboral, la óptima realización de funciones y el clima organizacional. De esta manera se concluye que las organizaciones del sector salud deben garantizar e implementar para sus trabajadores espacios de descanso, apoyo y acompañamiento con la finalidad de salvaguardar el bienestar físico y mental, mitigar los niveles de estrés y el poder mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en salud.

Palabras clave: Estrés laboral, estresores, causas de estrés laboral, sobrecarga laboral.

Introducción

El estrés laboral se ha convertido en uno de los principales problemas dentro de las organizaciones, debido a que puede tener efectos negativos en la salud física y mental de los colaboradores, lo que a su vez puede afectar su desempeño y productividad en el trabajo. Los efectos del estrés laboral pueden manifestarse en síntomas como la fatiga, el agotamiento emocional, la ansiedad, la depresión, el aumento del absentismo laboral y el descenso del rendimiento. Además, el estrés laboral puede generar conflictos interpersonales y disminuir la satisfacción en el trabajo, lo que puede aumentar el riesgo de rotación de personal y de pérdida de trabajadores en la organización.

Ahora bien, a raíz de la emergencia sanitaria llevada a cabo a causa del virus SARS-CoV-2 (COVID 19), el ambiente laboral se ha visto afectado especialmente en los trabajadores de la salud, es por eso que la presente investigación buscó comprender las experiencias de estrés laboral en los trabajadores de la salud, de manera que se enfocó en describir los datos recolectados y en identificar las causas y tipos de estresores presentes. Los resultados obtenidos pueden ser utilizados para plantear estrategias de afrontamiento que ayuden a mitigar el estrés laboral en las organizaciones de salud en el futuro, ofreciendo así información relevante para comprender y abordar el estrés laboral en el ámbito de la salud.

La investigación fue realizada bajo la metodología del enfoque cualitativo, con un método de estudio histórico-hermenéutico y llevando a cabo un trabajo de tipo etnográfico que permitió recolectar información a través del uso de entrevistas semiestructuradas, las cuales fueron aplicadas a 25 trabajadores pertenecientes al Centro Médico Valle de Atriz.

Tema

Experiencias de estrés laboral en trabajadores de la salud del Centro Médico Valle de Atriz de Pasto durante la pandemia.

Línea de investigación

Esta investigación tiene como línea la psicología del trabajo en las organizaciones, siendo una de las líneas de mayor interés en los grupos de investigación del programa de psicología de la universidad CESMAG. Esta línea pretende desarrollar procesos investigativos en diferentes perspectivas psicológicas, que permitan comprender, coordinar, orientar e implementar programas y proyectos de intervención dentro del campo psicológico en las organizaciones en contextos regionales, nacionales e internacionales.

Campo de investigación

El campo de investigación del presente estudio es la Psicología del trabajo en las organizaciones, frente a ella Ramos y Peiró (2014) indican que:

Las aportaciones desde la psicología del trabajo y las organizaciones abarcan diferentes líneas. Una de las más clásicas hace referencia al análisis de los cambios en el mercado laboral y en el propio trabajo, cómo evolucionan las condiciones laborales y cómo dichos cambios afectan a los propios trabajadores, sea a través de las experiencias de desempleo, de subempleo, de inseguridad laboral, o de las respuestas a los nuevos retos, demandas y riesgos del trabajo. En el momento actual de crisis, esta línea de actuaciones es prioritaria, no sólo para detectar los cambios y los riesgos para los individuos, sino también para proponer medidas de ajuste y marcar directrices en la actuación de los agentes sociales. (p.2)

Es importante mencionar que esta investigación en las organizaciones permitirá tener una claridad sobre la problemática del estrés durante la pandemia a nivel subjetivo de cada empleado que trabaja en salud en el Centro Médico Valle de Atriz.

Planteamiento del problema

A continuación, se plantea la descripción y formulación del problema de la investigación.

Descripción del problema

El estrés laboral ha sido una problemática que siempre ha estado presente en las organizaciones, especialmente en el área de la salud, ya que los trabajadores constantemente tienen que actuar bajo presión y enfrentarse a un sinnúmero de eventos estresantes, frente a ello Leka et al. (2004) indican que esta problemática surge cuando las demandas y presiones a las que una persona se enfrenta son mayores que sus habilidades y capacidades para manejarlas. El estrés puede poner a prueba la capacidad de una persona para enfrentar su trabajo, y esto no solo ocurre cuando la presión laboral es demasiado alta para el trabajador, sino también cuando sus conocimientos y habilidades no son utilizados adecuadamente, lo que puede ser un problema para el sujeto.

En un primer acercamiento con la institución donde labora la población objeto de estudio, la cual lleva por nombre: “Centro Médico Valle de Atriz” de la ciudad de Pasto, se tuvo la oportunidad de hablar con la gerente de recursos humanos, quién comentó que en esta organización el estrés laboral es presenciado en todo el personal de salud, independientemente del área de trabajo, además, cuando inició la pandemia se pudo observar cómo esta problemática se intensificó poco a poco afectando a los trabajadores tanto en el ámbito profesional como personal.

Esta situación que se atenuó con el inicio la pandemia en el centro médico incrementó los niveles de estrés debido al temor a la exposición a algo totalmente desconocido, resaltando que no se contaba con la preparación adecuada para afrontar la situación. La gerente de recursos humanos indicó que el personal comenzó a abandonar su trabajo y los empleados que conservaron su puesto vivían con el temor a contagiarse y poder contagiar a su familia. Así mismo se enfrentaban a largas jornadas de trabajo, en ocasiones bajo presión en las que en todo momento se recibía gran cantidad más pacientes. Sumado a lo anterior el Ministerio de Salud (2020) menciona que:

Los trabajadores deben abordar también las necesidades emocionales de sus pacientes y familiares. Esas demandas acaban desencadenando fatiga física y emocional, tensión y ansiedad en el profesional y demás personal que labora en los servicios sanitarios.

Además de eso, la preocupación actual por el riesgo de la vida, la sobrecarga de trabajo, la dificultad para aceptar la muerte, el dolor, la escasez de recursos materiales y humanos, el ambiente extremadamente seco, refrigerado, cerrado y con iluminación artificial, y otras condiciones que puedan generar disconformidad emocional, así como la interrelación constante entre las mismas personas del equipo, durante el turno y la toma de decisiones conflictivas relacionadas a la selección de los pacientes que serán atendidos, son factores que pueden desencadenar en ansiedad, problemas y trastornos mentales. (p.1)

En este sentido, el Ministerio reconoce que este tipo de trabajo puede ser agotador y generar fatiga física y emocional, tensión y ansiedad en el personal de atención médica, así mismo indica que las condiciones y situaciones estresantes que enfrentan estos trabajadores pueden generar conflictos y problemas psicológicos. Es importante entonces que se aborden estas cuestiones para garantizar el bienestar mental del personal de salud y mejorar la calidad de atención que se brinda a los pacientes.

De igual manera el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INNST, 2020) menciona que, el personal de salud es susceptible de padecer todos los efectos adversos de tipo psicosocial que la población general ha podido sufrir como consecuencia de la pandemia (por ejemplo, experimentando sufrimiento por la situación económica o de salud de sus seres cercanos, sentimientos de impotencia, aumento del miedo a la propia muerte o la de un ser querido, etc.). Pero, además, se expone a factores de riesgo psicosociales específicos derivados de las condiciones de trabajo subyacentes al contexto de crisis sanitaria.

Además, según INNST (2020), en todas las instituciones de salud que fueron parte de un estudio, se informó que se han reorganizado sus servicios para centrarse en atender a pacientes con SARS-CoV-2 (COVID 19) de manera casi exclusiva durante la fase más crítica de la pandemia, de manera que la forma en que se realizan las tareas también ha cambiado drásticamente. Como resultado, los trabajadores de la salud han estado expuestos intensa y prolongadamente a diversos factores de riesgo psicosociales, como la intensificación de los tiempos, cargas y ritmo de trabajo, mayores exigencias cognitivas, altas demandas emocionales y conflictos de roles derivados de la toma de decisiones para las que, en muchos casos, no se sienten preparados.

Formulación del problema

¿Cuáles son las experiencias de estrés laboral en el personal de salud del Centro Médico Valle de Atriz de Pasto durante la pandemia?

Justificación

A raíz de la pandemia, la salud mental se vio afectada debido a que la mayoría de personas se despojaron del ritmo de vida al que estaban acostumbrados, teniendo que adaptarse a una nueva normalidad, esto provocó que en la población se comience a generar temor, angustia, desesperación y ansiedad. Ante ello, algunas empresas tuvieron que cambiar sus dinámicas laborales e implementar el teletrabajo, no obstante, hubo empresas como las pertenecientes al sector salud que siguieron trabajando de forma continua, pero de una manera muy distinta a como lo hacían anteriormente.

En este sentido, la pandemia de COVID-19 aumentó significativamente la carga de trabajo y la exposición de los trabajadores de la salud a situaciones estresantes, como la atención a pacientes graves y la preocupación por su propia salud y la de sus seres queridos, de manera, que es importante comprender cómo el estrés laboral afecta a los trabajadores de la salud en este contexto específico, ya que este puede tener un impacto negativo en la salud y el bienestar de los trabajadores, así como en la calidad de atención que brindan a los pacientes.

Así las cosas, la investigación se encaminó en estudiar las experiencias de estrés laboral en el personal de salud del Centro Médico Valle de Atriz de Pasto, durante el contexto específico de la pandemia. Ahora bien, cuando se habla del personal que trabaja en salud se hace referencia a todos los trabajadores pertenecientes a las diferentes áreas de la organización, de manera que se trabajó con veinticinco personas, con el objetivo de comprender, aquellas experiencias de estrés laboral que ayudaron a determinar los principales desencadenantes de estrés laboral.

De igual manera, la investigación aporta a la disciplina información que puede ayudar a identificar factores específicos que contribuyen al estrés, como una carga de trabajo excesiva, la falta de apoyo emocional y la falta de recursos para hacer frente al estrés. Esta información puede ser utilizada para desarrollar intervenciones efectivas y políticas que reduzcan el estrés laboral y mejoren la calidad de atención. Además, contribuye con información clave para que las clínicas, hospitales o centros médicos puedan afrontar las futuras pandemias, ya que actualmente la información acerca del estrés laboral a causa de una pandemia es muy escasa.

Objetivos

Objetivo General

Comprender las experiencias de estrés laboral del personal de salud del Centro Médico Valle de Atriz de Pasto durante la pandemia.

Objetivos Específicos

Identificar las causas del estrés laboral en los colaboradores del Centro Médico Valle de Atriz de Pasto durante la pandemia.

Clasificar los tipos de estresores que han afectado a los colaboradores del Centro Médico Valle de Atriz de Pasto durante la pandemia.

Describir las experiencias de estrés laboral en el personal de salud del Centro Médico Valle de Atriz de Pasto durante la pandemia.

Marco de Referencias

Marco de antecedentes

Se realizó una revisión bibliográfica usando como cadena de búsqueda artículos, trabajos de investigación y capítulos de libros que estén asociados a los factores de estrés en el personal de la salud y factores de estrés en el personal de la salud durante la pandemia.

Internacionales.

Un primer trabajo corresponde a Carballo et al. (2020), quienes realizaron una investigación titulada: Manejo del estrés laboral en la planta de hospitalización de pacientes covid-19, la cual ilustra sobre la incertidumbre y el estrés que conlleva la labor sanitaria durante un brote epidémico como el coronavirus. En esta investigación se plantea un estudio descriptivo transversal, dado que la presencia de estrés y/o ansiedad se observan en el momento que se analiza diferentes componentes referentes a su trabajo como la realización del test de COVID 19, entre otros, ya que al analizar los incidentes se da pie a iniciar los mecanismos para su afrontamiento, siendo un factor crucial para preservar la salud en su estado integral y su eficaz desempeño laboral.

Un segundo trabajo realizado por Quijije et al. (2020), se denomina: Evaluación de estrés en el personal médico hospitalario ante el covid-19, en la cual se han mencionado importantes situaciones en el mundo, en donde se puede encontrar problemas sociales, los inconvenientes presentados en la comunidad médica, además de muchos otros. Se presenta en este trabajo un análisis de las emociones, valores y fortalezas morales del personal de salud, especialmente las enfermeras, en los centros de salud del Ecuador.

En este estudio se puede observar cómo los autores proponen una hipótesis en la que las emociones negativas coexisten con importantes asociaciones morales que pueden ser condicionantes para el tratamiento médico y la atención a los pacientes, narrando que en las primeras semanas de la pandemia tuvo un impacto significativo para el personal, pues se enfrentaban a una situación nueva y devastadora. Así mismo, en las entrevistas se reveló ansiedad y emociones negativas que se presentaban ante la necesidad de asumir aquellos casos en los que no existía posibilidad de salvar vidas, ya que la pandemia se presentó de forma abrupta, y sin recomendaciones previas.

Por otra parte, el personal médico que fue afectado por el virus experimentó la enfermedad y a la vez el compromiso en la atención a pacientes, poniendo en riesgo su salud para ayudar a otros prevaleciendo el profesionalismo y la vocación. Esta investigación brinda una perspectiva más amplia de cómo se vivenció la afectación mental en los trabajadores de la salud debido a la pandemia, explicando detalladamente los diferentes estresores que pueden afectar durante su desempeño laboral y de igual manera poder comprender como esto puede afectar de manera psicosocial tanto interna como externamente, demostrando lo significativo que puede llegar a ser en la manera de como realizan sus labores o como se desempeñan frente a los pacientes.

Un tercer trabajo realizado por Estevez y Goicoechean (2020) lleva por título: COVID 19 y el estrés laboral del enfermero, fue realizada en el Hospital Clínico San Cecilio de Granada, en el servicio de urgencias y en la planta segunda, habilitada y creada durante la pandemia para atención de pacientes con COVID 19. Tuvo como objetivo principal conocer la afectación emocional y enfáticamente el estrés al enfermero en la pandemia, exponiendo como principales motivos: la sobrecarga laboral, falta de material y desconocimiento de la enfermedad.

De la misma manera, se destaca la tendencia baja en la eficacia del personal afectado en las entidades para las que trabajan, como medida ante estas afectaciones en la investigación se habla de la implantación de programas de relajación, mindfulness, así como apoyo psicológico para trabajadores. La mayoría de los encuestados coinciden en que el estrés al que han sido sometidos repercute negativamente sobre la salud y es elevado, siendo los principales síntomas para destacar trastornos musculoesqueléticos, depresivos y alteraciones psicosomáticas.

Con base a lo anterior esta investigación aporta una visión más amplia de como la afectación mental impide que los trabajadores se desempeñen al 100%, demostrando que, si no se hace un debido acompañamiento con el apoyo psicológico pertinente, los colaboradores pueden llegar incluso a renunciar a su puesto de trabajo por el miedo a contagiarse o contagiar a su familiar.

Así mismo, se encontró la investigación de Aldrete (2017) que lleva por nombre: Estrés y salud en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención, en la cual se expone que en las instituciones de salud donde los profesionales trabajan directamente con otros individuos, se ven expuestos a diferentes estresores; dependiendo de la forma particular de respuesta, la persona puede mostrar conductas de adaptación para superar dichas circunstancias o bien generar conductas desadaptativas que se reflejan en el estado de salud.

Esta investigación según los autores buscó determinar las manifestaciones de estrés laboral y salud en personal de enfermería en una unidad de salud de tercer nivel de atención. Para ello se realizó un estudio observacional, analítico, en donde se aplicó la escala de síntomas de estrés de Seppo Aro (ESE) y un instrumento construido para determinar la autopercepción de salud, la presencia de enfermedades, su atención y sus repercusiones en el trabajo. Por lo tanto, esta investigación tiene un aporte metodológico puesto que explica detalladamente como el estrés laboral afecta a trabajadores de tercer nivel y como la observación y otras técnicas cumplen un papel fundamental para una interpretación más acertada de las experiencias subjetivas de los trabajadores, en donde se pueda recoger información significativa que permita llegar a una comprensión en profundidad al momento de interpretar las diferentes entrevistas que se les realice a los colaboradores del Centro Médico Valle de Atriz.

Nacionales.

En la revisión de antecedentes nacionales se encuentra la investigación realizada por Flórez (2020), titulada como: El estrés laboral y su incremento durante el confinamiento, en la cual se puede observar cómo se toman dos temas importantes a tratar como lo son el estrés laboral y la gestión emocional, las cuales según los autores se han visto aumentadas en relación a la situación sanitaria que se está presentando a nivel mundial causada por la pandemia del Covid-19.

Mencionan que es fundamental y necesario conocer las causas de estas problemáticas que no suelen ser ajenas a las personas y menos en los empleados, una de ellas es la sobre carga laboral que tiene un trabajador. Con la pandemia se han visto afectadas diversas áreas de la vida, específicamente las organizaciones, quienes han tenido que someterse a cambios en su forma de trabajo y empezar a incluir los beneficios de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), para el cual en esta investigación se usó una metodología desarrollada a través de la encuesta, talleres y capacitación sobre los mismos; esto con el objetivo de reconocer y prevenir los distintos factores de estrés y ansiedad en los empleados de la organización.

Partiendo de lo anterior, se tiene que esta investigación aporta información relevante en función de cómo poder prevenir los distintos factores de estrés u ansiedad que se puedan presentar debido a la sobrecarga laboral o a los diferentes cambios que los trabajadores se han visto sometidos en su área de trabajo debido a la pandemia, de igual manera, se da a conocer la

importancia de las causas implícitas en esta problemática que comúnmente suelen ser de ámbito psicosocial.

Una segunda investigación realizada por Sarsosa y Ortiz (2018) llamada: Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia, en el que a nivel general se conceptualiza el estrés y se evalúan las personas con recursos de afrontamiento insuficientes, esta investigación tuvo como objetivo identificar el nivel de estrés laboral en personal con cargos asistenciales de cuatro instituciones de salud nivel III de la ciudad de Cali-Colombia. Es una investigación de tipo descriptivo, con diseño transversal, en la que se aplicó el cuestionario para la evaluación del estrés tercera versión del Ministerio de la Protección Social con cargo asistencial, que implica la atención sanitaria al paciente, en procedimientos de alta complejidad como: cirugía, hospitalización, urgencias, cuidados intensivos, presentándose nivel alto de estrés laboral, concretamente en los síntomas fisiológicos, e intelectuales y laborales.

Esta investigación aporta una perspectiva que ayuda teóricamente a analizar los distintos factores que se engloban dentro del estrés laboral y las principales causas, de igual manera se podrá analizar cuáles son los niveles de estrés más comunes en las diferentes áreas de un hospital y en sus respectivos puestos de trabajo ya que los autores de este estudio concluyen que la prevalencia de estrés laboral en el personal asistencial puede asociarse con las características de rol, las condiciones laborales y la exposición permanente a enfermedades contagiosas propias del contexto de las instituciones de salud.

Otra investigación realizada por Ruiz y Lafaurie (2017) titulada como: Estrés y sobrecarga laboral durante el embarazo: experiencias de médicas del sector asistencial en Bogotá, es una investigación que tuvo como objetivo explorar cómo fueron los embarazos desde las experiencias de médicos que trabajan en el sector asistencial en Bogotá. Fue una investigación cualitativa de estudio fenomenológico, en la cual se tuvo como resultado que las entrevistadas consideran que trabajaron en exceso en sus embarazos.

El estrés causado por su actividad y la carga de trabajo son mencionados como situaciones de riesgo laboral para su condición, quienes en siete casos presentaron complicaciones en su embarazo. Se presenta como recomendación reducir los tiempos laborales y, a las organizaciones, que las profesionales cuenten con condiciones para atender sus necesidades de salud. En conclusión, es imperioso avanzar en el estudio de la posible relación entre carga laboral y complicaciones del embarazo en las profesionales de la medicina; insistir en la

importancia del cuidado en el embarazo de las mujeres de la profesión médica y lograr avances normativos para la protección especial a las trabajadoras de la salud durante sus embarazos.

Esta investigación puede aportar de manera metodológica puesto que al ser un trabajo cualitativo en el que se realizaron entrevistas para la recolección de datos se puede tener un acercamiento de cómo construir una entrevista que permita conocer el estrés laboral presentado, y tener una perspectiva más vivencial de como las personas responden frente a las entrevistas semiestructuradas. De igual manera, a pesar de que esta investigación solo se centra en el estrés y la sobrecarga laboral en el área de salud, pero no encaminado con la pandemia, permite conocer diferentes vivencias en donde los colaboradores del sector asistencial en Bogotá mencionan que es importante reducir tiempos laborales que puedan generar una sobrecarga que afecte de manera directa a los trabajadores y también mencionan que es vital que las empresas y en especial las de salud cuenten con un programa asistencial para los colaboradores en donde se pueda abordar y trabajar estos temas que afectan el desempeño laboral.

Otra investigación realizada por Ruíz et al. (2017) llamada: Experiencias del personal de enfermería de salud mental ante estresores ocupacionales en una Institución prestadora de Servicios de Cali, Colombia, en donde se tuvo como objetivo interpretar las experiencias del personal de enfermería de salud mental ante estresores ocupacionales, desde tres modelos de estrés, de corte transaccional y de la teoría de papeles de Goffman. Fue un estudio cualitativo y fenomenológico en donde se realizaron entrevistas semiestructuradas a enfermeras de una Institución Prestadora de Salud.

Como resultado se obtuvo la presencia de estresores ocupacionales siendo: recursos físicos desfavorables y ausencia de otros, características de los pacientes, sobrecarga laboral, conflictos interpersonales, falta de preparación, e impuntualidad en salario, tenido como consecuencia cambios en la salud mental del personal y en la prestación de los servicios que brindan. Esta investigación es de primordial aporte puesto que brinda un panorama muy bien explicado de como las experiencias de los trabajadores se desarrollan frente a los distintos tipos de estresores y de igual manera presenta una metodología que puede ayudar en la construcción de esta investigación, ya que al tener inmerso las entrevistas semiestructuradas puede aportar de guía para poder realizar un adecuado procedimiento basado en los resultados de esta misma, de igual manera da conocimiento de resultados en los que se demostró que diferentes tipos de estresores se ven inmersos en el día a día de los trabajadores de la salud, pudiendo así tener claro cuáles son

algunos de los estresores más comunes que se pueden encontrar en las principales áreas de trabajo en un centro médico.

Regionales.

Dentro de los antecedentes regionales se encuentra la investigación realizada por Moreno y Zúñiga (2015) llamada: Relación entre estrés y satisfacción laboral en los trabajadores de la fundación hospital San Pedro de la ciudad San Juan de Pasto, la cual tuvo como objetivo establecer la relación entre las variables estrés y satisfacción laboral en los trabajadores de la Fundación Hospital San Pedro (FHSP) ubicada en San Juan de Pasto. Los autores utilizaron una metodología por medio de un estudio correlacional transversal, la medición de las variables se hizo a través de los instrumentos, cuestionario para medir estrés, los datos obtenidos se procesaron con el paquete estadístico SPSS versión 20, en donde los niveles de estrés reportados en la población fueron altos y muy altos, mientras que los niveles de satisfacción se ubicaron en nivel medio. Los hallazgos de la investigación permitieron profundizar en el conocimiento del comportamiento de las variables y su relación en el contexto local.

Una segunda investigación perteneciente a Ramírez (2019) la cual lleva por título: Relación entre riesgos psicosociales intralaborales y estrés en colaboradores del servicio de urgencias del centro hospital Luis Antonio Montero, en la cual se expone que los trabajadores se ven inmersos en un ambiente laboral con grandes exigencias de productividad y competitividad, que requieren de un gran esfuerzo físico, mental y emocional, además de las responsabilidades inherentes a cada una de las funciones de su trabajo y el manejo del tiempo para poder desarrollarlas con éxito, lo cual repercute en la salud de los trabajadores, generando mayores riesgos para ellos.

Es por esto que la finalidad de la investigación tuvo por objetivo analizar la relación que existe entre los factores de riesgo intralaboral y el nivel de estrés de los trabajadores del servicio de urgencias, contando con el planteamiento y descripción del problema, que surgen ante la necesidad de identificar qué factores de riesgo psicosocial y qué niveles de estrés están presentes en los trabajadores del mismo con el fin de demostrar la existencia de una relación entre ellos. Abordando desde el paradigma cuantitativo, se recolectó los datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. Para lograr dar respuesta a los objetivos, se procedió a evaluar los factores de riesgos psicosociales intralaborales e identificar los niveles de estrés.

Esta investigación aporta un panorama de la relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial y los niveles de estrés de los trabajadores, a pesar de que esta investigación es de tipo cuantitativo aporta teóricamente con base en la medición numérica y el análisis estadístico a conocer la relación tan importante que existe entre estas dos variables. Y de igual manera saber los distintos estresores que pueden generarse a partir de riesgos psicosociales presentados por los trabajadores.

Otra investigación realizada por Fajardo (2019) titulada: Relación entre los factores de riesgo psicosocial intralaboral y estrés laboral en conductores de la empresa Autobuses del Sur S.A.S de la ciudad de Pasto, en la cual se tuvo como objetivo determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial intralaboral y el estrés laboral, en conductores de servicio urbano de la empresa. Por otra parte, se identificó que el dominio más afectado fue el de demandas del trabajo y con él las siguientes dimensiones: demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas emocionales, influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral, demandas de jornada de trabajo, y demandas cuantitativas, además se logró concluir que existe una relación entre las variables investigadas logrando identificar que la correlación fue de fuerza media con alta significancia, puesto que su nivel de error es nulo.

Por esto el aporte que hace esta investigación es que amplía la idea de que el tema a investigar es viable puesto que ya se han generado estudios sobre este tema y que se puede complementar desde la visión actual frente a una pandemia como factores de tipo emocional o ambiental que pueden afectar el desempeño de cada trabajador, debido a las altas demandas que se pueden generar a partir de la influencia del entorno laboral y otros factores que varían dependiendo de cada trabajador y las circunstancias en las cuales se encuentre.

Por último, una investigación llevada a cabo por Hernández (2019) llamada: Relación entre el nivel estrés laboral y el nivel de bienestar laboral en los trabajadores de la empresa distribuidora de textiles TEXFACOL de la ciudad de San Juan de Pasto. año 2019, en la que se tuvo como objetivo principal, analizar el nexo entre el nivel de estrés laboral y el nivel de bienestar laboral de los trabajadores de la empresa mencionada, para lo cual se buscó la correlación entre la variable bienestar laboral y las subescalas de afectos, competencias, expectativas, somatización, desgaste y alineación, y la variable estrés laboral.

Lo anterior se desarrolló teniendo en cuenta el paradigma cuantitativo en el enfoque empírico analítico, de tipo correlacional bajo un diseño no experimental. En cuanto a la población

escogida corresponde a la totalidad de los colaboradores de la empresa distribuidora de textiles TEXTACOL que participaron voluntariamente de la investigación. Al recoger la información y analizarla estadísticamente, se obtuvo que la población mencionada anteriormente se inclina por presentar altos y muy altos niveles de estrés predominando el género masculino y en cuanto al bienestar laboral se presentó un nivel de alto con un 88%. En cuanto a la correlación, se utilizó el programa estadístico SPSS utilizando el coeficiente de correlación de Spearman, encontrado así que no existe una correlación entre las dos variables ya que ninguna de ellas tuvo una incidencia significativa sobre las demás, lo que quiere decir que son independientes. A partir de lo anterior se puede decir que las subescalas de afectos, competencias, expectativas, somatización desgaste y alineación, no tienen una relación significativa directa con el estrés laboral.

Marco contextual

La presente investigación fue realizada en la empresa de tipo privada Centro Médico Valle De Atriz E.U, la cual tiene como domicilio principal de su actividad la dirección, Cl. 16 #29-63 en la ciudad de Pasto, Nariño. Esta empresa fue constituida como “Empresa Unipersonal” y se dedica a actividades de hospitales y clínicas con internación, cuenta con atención de tercer nivel.

Misión.

En el 2021 seremos la IPS privada líder en el departamento de Nariño y su área de influencia, reconocida por prestar servicios de salud de calidad, seguridad y excelencia en la atención de los usuarios tanto en el régimen subsidiado, contributivo y especiales.

Visión.

Somos una institución que brinda servicios de salud con calidad, contando con infraestructura física y tecnológica adecuada y un equipo humano idóneo, con sentido social y con orientación de servicio y mejoramiento de la calidad de vida de los usuarios.

Objetivos corporativos.

- Brindar servicios de salud en el departamento de Nariño, con seguridad, pertinencia, accesibilidad, continuidad y oportunidad, en el cumplimiento de la normatividad legal vigente expedida para el propósito.

- Satisfacer la demanda de servicios de salud que la población requiera y garantizar una atención óptima, de acuerdo con la capacidad técnico-científica de recursos disponibles en el CMVA.
- Garantizar la rentabilidad social y financiera del Centro Médico Valle de Atriz, mediante un manejo gerencial adecuado.

Áreas.

El Centro Médico Valle de Atriz cuenta actualmente con 125 empleados distribuidos en las siguientes áreas de trabajo:

- Urgencias
- Quirófano
- Hospitalización
- UCI
- Laboratorio
- Farmacia
- Sistemas
- Área administrativa
- Personal de servicios generales y mantenimiento

Marco teórico - Conceptual

Conceptualización de estrés laboral.

El estrés laboral es una problemática cada vez más frecuente en el entorno laboral actual. Se refiere a la tensión y la presión que experimentan los trabajadores cuando las exigencias y demandas de su trabajo exceden su capacidad para afrontarlas. Frente a ello Hernández et al. (2003) mencionan que el estrés laboral es un proceso que ocurre cuando ciertas características del trabajo representan factores de riesgo para la salud y el bienestar individual y organizacional, como la ansiedad, el burnout, el absentismo y la disminución de la productividad.

Por su parte, los estresores laborales son las características del trabajo que pueden convertirse en factores de riesgo psicosocial y que se consideran responsables del strain o distrés. En este sentido, Hernández et al. (2003) destacan la importancia de los recursos laborales y personales

que ayudan a amortiguar las consecuencias negativas de los estresores, es decir que consideran que el estrés laboral es un proceso complejo que involucra factores de riesgo, reacciones adversas y recursos que pueden ser utilizados para reducir sus efectos negativos.

Tipos de estrés laboral

Estrés episódico. La American Psychological Association (APA, 2016) afirma que el estrés episódico es la forma de estrés más común. Surge de las exigencias y presiones del pasado reciente y las exigencias y presiones anticipadas del futuro cercano. El estrés episódico es emocionante y fascinante en pequeñas dosis, pero cuando es demasiado resulta agotador.

Estrés crónico. La APA (2016) Define a el estrés crónico cuando una persona nunca ve una salida a una situación deprimente. Es el estrés de las exigencias y presiones implacables durante períodos aparentemente interminables. Sin esperanzas, la persona abandona la búsqueda de soluciones.

Fisiopatología del estrés

Según Perspectivas (2007), el estrés se identifica mediante tres fases:

Reacción de alarma. El organismo se defiende de un estímulo estresante, mediante la alteración a nivel del sistema nervioso con las típicas manifestaciones de sequedad de boca, pupilas dilatadas, sudoración, tensión muscular, taquicardia, aumento de frecuencia respiratoria, aumento de la tensión arterial, aumento de la síntesis de glucosa. A nivel del sistema endocrino, se dan alteraciones en el hipotálamo, hipófisis y glándulas suprarrenales, secretando mayor cantidad de hormonas como la adrenalina, noradrenalina y la ACTH.

Estado de resistencia. Cuando el organismo no ha tenido tiempo suficiente para enfrentarse a la amenaza de agentes lesivos físicos, químicos, biológicos o sociales, tiende a proseguir su adaptación de manera progresiva. Disminuye su capacidad de respuesta debido a la fatiga y suele haber un equilibrio entre en medio interno y externo de la persona. El organismo de esta manera puede resistir por mucho el tiempo el estrés, en caso contrario se avanza a la siguiente fase.

Fase de agotamiento. Siendo que la energía de adaptación es limitada, cuando la situación de estrés persiste o adquiere más intensidad, se pueden llegar a sobrepasar la capacidad de resistencia. El organismo entra en un estado de deterioro con pérdida importante de las

capacidades fisiológicas y se reducen al mínimo sus capacidades de interrelación con el medio, llegando a tener alteraciones psicósomáticas.

Causas del estrés laboral

Gonzales (1998) Distingue algunas de las fuentes potencialmente estresantes en el contexto laboral, entre ellas destaca: Factores intrínsecos al propio trabajo, tales como: las condiciones físicas en que se realiza, la sobrecarga laboral, disponibilidad de recursos, el contenido de trabajo y otros; Factores relacionados con el desempeño de roles, por ejemplo: ambigüedad del rol, conflicto de roles, exceso o falta de responsabilidad, etc.; Factores relacionados con las relaciones interpersonales que se generan en la vida laboral; Factores relacionados con el desarrollo de la carrera profesional, por ejemplo: falta de congruencia, falta de competencia para desempeñar el puesto ocupado, y factores relacionados con la estructura y el clima organizacional, como son: falta de participación en la toma de decisiones, carencia de autonomía, etc.

Por su parte, McLean (1979) indica que lo que genera un grado mayor de estrés en la persona es el contexto, la vulnerabilidad y los factores estresantes del entorno. La anterior afirmación sugiere que el estrés es un proceso que ocurre cuando las demandas ambientales exceden la capacidad de la persona para afrontarlas, en este sentido, el contexto, la vulnerabilidad y los factores estresantes del entorno son determinantes importantes en la experiencia del estrés.

De acuerdo con el autor, el contexto se refiere al ambiente en el que se desarrollan las actividades laborales o personales, incluyendo los factores sociales, económicos y culturales que influyen en la vida de las personas. Por su parte, la vulnerabilidad se refiere a la capacidad de la persona para afrontar situaciones estresantes y adaptarse a ellas. Por último, los factores estresantes del entorno son las situaciones que generan tensión y presión en la persona, como el exceso de trabajo, la falta de recursos, el acoso laboral, entre otros.

En consecuencia, la afirmación de McLean sugiere que el estrés no depende solo de factores internos de la persona, sino también del contexto y los factores estresantes del entorno en el que se encuentra, así como su vulnerabilidad a estas situaciones. De esta manera, entender y abordar estos factores puede ser clave para prevenir y reducir el estrés en el trabajo o en la vida cotidiana.

Desde otra perspectiva, Santos (2004) menciona que el avance tecnológico en el área industrial ha incorporado como factor estresante la monotonía, haciendo énfasis que este

fenómeno no es perceptible fácilmente por los individuos en su trabajo. Desde este punto de vista el autor destaca la monotonía como un factor estresante que ha sido incorporado en el ámbito industrial debido al uso de tecnologías automatizadas y repetitivas. Este problema es relevante porque, a menudo, los trabajadores pueden no ser conscientes de que están experimentando estrés debido a la monotonía. La monotonía puede generar aburrimiento, desmotivación y falta de sentido en el trabajo, lo que puede aumentar el riesgo de problemas de salud mental y física a largo plazo, como la depresión, la ansiedad y el estrés crónico.

Finalmente, Montoya (2020) menciona que, existen diferentes situaciones que generan estrés; éstas pueden variar dependiendo de cada persona en cuanto a la circunstancia en la que se encuentre. Unas de las razones más comunes que generan estrés son: divorcio, cambio de trabajo, muerte de un familiar entre otras. Sin embargo, a continuación, se dividirán las causas del estrés en tres grandes grupos: Causas sociales, causas biológicas, causas químicas y ambientales.

Causas sociales. Montoya (2020) expone que, dependiendo de la cultura de cada país el nivel de estrés puede aumentar; puesto que las grandes urbes y a la congestión crean en el individuo situaciones de ansiedad y tensión. Si existe una buena regulación de estos factores, el nivel de estrés podría disminuir; tal y como sucede en Japón, ya que a pesar de ser uno de los países más congestionados y densos a nivel de población, el sistema de salud y educación está ampliamente organizado, permitiendo así una regulación más efectiva del estrés causado en las personas y así mismo el control de enfermedades que éste genera. Entre otros aspectos, también está ligada la concepción del desarrollo tecnológico de la sociedad puesto que, a mayores índices de desempleo, el nivel de estrés tiende a aumentar.

Causas biológicas. Montoya (2020) hace referencia al estrés generado por afectaciones en la salud, puesto que algunas personas sufren de enfermedades o patologías que aún no se han encontrado cura, por consiguiente, la persona debe estar sometida a tratamientos o medicamentos; esta situación puede causar en el individuo estrés y angustia por su salud ya que cuando las personas tienen que enfrentar estas situaciones que tienen que ver con la salud, su estilo de vida cambia, la manera en que vive la vida se puede transformar al igual que sus proyecciones o metas puesto que lleva toda su atención a recuperarse y salir de esos momentos críticos. Esto produce en la persona una decadencia tanto a nivel físico como psicológico, lo que desencadena en el estrés.

Causas químicas y ambientales. Montoya (2020) clasifica a los factores tanto físicos como químicos que generan estrés en las personas. A nivel físico describe que son varios los ejemplos causantes del estrés tales como la contaminación, el ruido, niveles altos de humedad; todas estas circunstancias generan en las personas complicaciones a nivel físico tales como irritaciones, problemas en la piel y ojos, entre otros; y como consecuencia desencadena en el principal problema a tratar: el estrés. A nivel químico los agentes estresantes pueden ser referentes al tema ambiental tales como contaminación, bacterias, humedad entre otros factores que causen mal estar en las personas y por consiguiente el estrés.

Consecuencias del estrés laboral

El estrés laboral puede tener una amplia variedad de consecuencias negativas en la salud y el bienestar de los trabajadores, dentro de las que se incluyen problemas de salud mental, problemas físicos, bajo rendimiento laboral, problemas de relaciones interpersonales, absentismo laboral, entre otros. Frente a ello, Peiró (2001) afirma que:

Las consecuencias del estrés laboral, en comparación con los resultados, hacen referencia a cambios experimentados por la persona que son más estables y duraderos. Así, la vivencia de un estrés intenso y/o crónico, si no se controla, puede tener consecuencias negativas sobre la persona. Estos pueden reflejarse en problemas cardiovasculares o en patologías gastrointestinales, crisis nerviosas, etcétera con implicaciones más o menos graves sobre su salud. Por otra parte, las consecuencias del estrés laboral no afectan solo a las personas que lo viven. Los efectos pueden incidir también sobre la organización. De este modo, posibles consecuencias del estrés en el trabajo son las pérdidas en el trabajo, el incremento del ausentismo, las ineficiencias, errores, etcétera. (p.35)

Dentro de los problemas de salud se tiene que el estrés laboral puede generar problemas de salud mental, como la ansiedad, la depresión y el burnout, así como problemas físicos como dolores de cabeza, fatiga, insomnio, enfermedades cardiovasculares, entre otros. Además, los trabajadores que experimentan estrés laboral crónico pueden tener dificultades para concentrarse en el trabajo, tomar decisiones y cumplir con sus tareas, lo que puede afectar su rendimiento laboral.

Experiencias de estrés laboral

Peiró (2001) indica que las potenciales fuentes o desencadenantes del estrés, como el exceso de trabajo, el conflicto con compañeros de trabajo o superiores, la falta de autonomía, entre otros, no son en sí mismas estresantes, sino que es la percepción que tiene la persona de estas situaciones lo que determina si son o no estresantes. En otras palabras, es la interpretación subjetiva de la situación como una amenaza o situación con potenciales consecuencias negativas lo que determina si se experimenta estrés o no.

Este argumento es importante porque destaca la importancia de la percepción individual en la experiencia del estrés, lo que implica que diferentes personas pueden experimentar situaciones similares de manera muy diferente, dependiendo de su percepción subjetiva. Además, también sugiere que la forma en que las personas perciben su entorno laboral y las situaciones que enfrentan puede ser modificada mediante intervenciones de tipo psicológico, como la educación en habilidades de afrontamiento y la promoción de una actitud positiva y proactiva ante el trabajo.

Estrategias de afrontamiento

De acuerdo con Peiró (2001) el afrontamiento se ha definido como:

Un conjunto de esfuerzos cognitivos y comportamentales para controlar o reducir las demandas internas o externas creadas por una transacción estresante (...) las personas recurren a unas u otras estrategias de afrontamiento en función de la experiencia previa y lo eficaces que estas estrategias se han mostrado en situaciones de estrés vividas anteriormente. Así pues, la fuerza del hábito será una de las razones que establece prioridades en el repertorio de estrategias de afrontamiento, aunque otros factores también tienen incidencia. De todos modos, si una estrategia se utiliza y no contribuye a resolver el problema, la persona intenta utilizar otra alternativa disponible en su repertorio. (34-35)

En este sentido, el autor resalta la importancia del afrontamiento en la gestión del estrés y cómo las personas recurren a diferentes estrategias de afrontamiento según su experiencia previa y la eficacia demostrada por esas estrategias en situaciones de estrés anteriores. Además, el autor señala que la fuerza del hábito puede influir en las estrategias de afrontamiento que se utilizan con mayor frecuencia, pero también destaca que las personas intentarán cambiar a una estrategia alternativa si la estrategia actual no es efectiva en la resolución del problema. Por lo tanto, el

desarrollo de habilidades de afrontamiento efectivas y la capacidad de adaptarse y cambiar de estrategia son importantes para manejar el estrés laboral de manera saludable.

Estresores

García (S.F) menciona que los estresores o situaciones desencadenantes del estrés se definen como cualquier estímulo externo o interno (físico, químico, acústico, somático o sociocultural) que de forma directa o indirecta desestabilizan el equilibrio dinámico del individuo. Lo anterior sugiere que el estrés laboral no solo puede ser causado por factores laborales, sino también por factores personales o sociales, como problemas de salud, preocupaciones familiares o sociales, etc. Además, la idea de que los estresores pueden actuar de forma directa o indirecta indica que los efectos del estrés laboral pueden ser complejos y pueden manifestarse de maneras variadas en el individuo.

Tipos de estresores

Treceño (2018) explica que pueden ser clasificarlos en tres grupos: los referidos al puesto laboral en concreto, los referidos a la organización y a la propia persona. También se pueden incluir otros factores, quizá más remotos, que tienen más que ver con el marco político, económico, jurídico y cultural de las dinámicas laborales. De igual manera, García (S.F) expone que existen ocho grandes categorías de estresores: situaciones que fuerzan a procesar la información rápidamente, estímulos ambientales dañinos, percepciones de amenaza, alteraciones de funciones fisiológicas (enfermedad, drogas), aislamientos y confinamiento, bloqueo de nuestros intereses, presión grupal y por último frustración.

Refiriéndose a los cambios psicosociales que pueden acontecer por estos estresores, (García, S.F) realizó una clasificación en cuatro tipos de desencadenantes del estrés:

Estresores únicos. Hacen referencia a catástrofes y cambios dramáticos en las condiciones del entorno de las personas. Dentro de esta categoría se encontrarían las situaciones bélicas, terrorismo, víctimas de violencia, enfermedades terminales, situaciones de cirugía mayor, migración y desarraigo, catástrofes naturales y sucesos altamente traumáticos (divorcio, pérdidas familiares, etc.). Estos estresores son los responsables de las reacciones de estrés agudo y pueden dar lugar al Trastorno de Estrés Postraumático.

Estresores múltiples. Se trata de acontecimientos que pueden hallarse fuera del control de una persona, como la muerte de un ser querido, una amenaza a la propia vida, una enfermedad incapacitante, pérdida de empleo u otro tipo de acontecimientos que están fuertemente influidos por la propia persona, como el caso de divorcios, tener un hijo, someterse a un examen importante, etc. Estos estresores múltiples son los responsables del estrés crónico.

Estresores cotidianos. Suponen pequeñas situaciones que pueden perturbarnos o irritarnos en un momento dado, se trata de alteraciones de las rutinas diarias como sufrir un atasco o quedarse sin dinero suelto, causan malestar emocional o demandas irritantes, que pueden ser problemas prácticos como perder algo, mancharse un traje, etc.), sucesos fortuitos, como fenómenos meteorológicos o rotura de un objeto o problemas sociales: decepción por parte de un ser querido o tener problemas familiares.

Estresores biogénicos. Actúan directamente sobre el organismo causando o la respuesta de estrés. Estos estímulos evitan el mecanismo de valoración cognitiva y trabajan directamente sobre los núcleos elicítadores neurológicos y afectivos, hay dos tipos de estresores biogénicos, de tipo exógeno: ingestión de sustancias como anfetaminas, cafeína, teobromina, teofilina o nicotina o ciertos factores físicos como los estímulos que producen dolor, calor, frío extremo o estímulos auditivos de alta intensidad y de tipo endógeno como cambios hormonales como los que ocurren en la pubertad, síndrome premenstrual, postparto o menopausia.

Marco legal

A continuación, se contemplan las leyes, resoluciones y estatus legales que se ven inmersos en el tema de investigación y en la realización de la misma.

El estrés laboral en Colombia está contemplado en la Ley 1616 de 2013 Artículo 9, que tiene como primordial objetivo garantizar el ejercicio pleno del derecho a la salud mental de la población colombiana. Según Castañeda (2020) el estrés laboral está contemplado actualmente en La Ley 1616 del 2013, donde se establecen los criterios de política para la “reformulación, implementación y evaluación de la Política Pública Nacional de Salud Mental”, según la Ley 1616 en su artículo 3° (2013) refiere que la salud mental se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y

mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad.

Según el Decreto 2566 de 2009, en donde se adoptan la tabla de enfermedades profesionales en Colombia, en su Artículo 1, numeral 42 se nombra los factores de riesgo psicosocial laboral y patologías causadas por estrés laboral y de igual manera la resolución 2646 de 2008 en donde de igual manera se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Metodología

Enfoque

La investigación se lleva a cabo desde el enfoque cualitativo, el cual se orienta hacia la comprensión profunda y detallada de la naturaleza y complejidad de un fenómeno social. Este enfoque se basa en la recolección y análisis de datos no numéricos, tales como observaciones, entrevistas, documentos y materiales visuales. Según Hernández et al. (2014), el enfoque cualitativo:

Proporciona profundidad a los datos, dispersión, riqueza interpretativa, contextualización del ambiente o entorno, detalles y experiencias únicas, asimismo, aporta un punto de vista “fresco, natural y holístico” de los fenómenos, así como flexibilidad, se utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación, de esta manera el presente estudio busca identificar las experiencias de estrés laboral a partir de una recolección narrativa de datos que permitan conocer el contexto de la población con la cual se va a trabajar a través de técnicas de observación. (p.56)

Así, el objetivo principal del enfoque cualitativo es comprender el significado que los participantes otorgan a sus experiencias y comportamientos. Por lo tanto, el investigador se enfoca en explorar las perspectivas, emociones y motivaciones de los participantes, en lugar de simplemente recopilar datos cuantitativos.

Método

Esta investigación se encuentra dentro del método Histórico-hermenéutico ya que según Cifuentes (2011) en este método se busca comprender la realidad; construir sentido a partir de la comprensión histórica del mundo simbólico; de allí el carácter fundamental de la participación y el conocimiento del contexto como condición para a ver la investigación, no se puede conocer desde afuera, se busca comprender el que hacer, indagar situaciones, contextos, percepciones, cosmovisiones, narrativas, interioridades e intenciones que se configuran en la vida cotidiana, la vivencia y el conocimiento del contexto, así como experiencias y relaciones, se consideran como una mediación esencial en el proceso de conocimiento, que se tiene en cuenta al diseñar el proyecto de investigación.

El estudio se enmarca en este método ya que permitirá un acercamiento hacia como se desarrolla el estrés laboral en el contexto de los trabajadores, permitiendo tener una perspectiva más amplia de la cultura y el ritmo de trabajo de los empleados.

Tipo de estudio

La presente investigación se sitúa en el tipo de estudio Etnográfico, puesto que según Cotán (2020) se centra en el estudio de las sociedades y sus culturas: ¿Qué hacen? ¿Cómo lo hacen? ¿Cómo se organizan? ¿Cómo interactúan? ¿Qué creencias, valores y motivaciones tienen? etc. Es decir, se preocupa por analizar, describir y comprender las diferentes formas de vida de las personas, así como comprender las experiencias dentro de su contexto cultural y social, y cómo estas experiencias se relacionan con el mundo en general. De ahí que el presente trabajo se rija a través de este estudio, puesto que se pretende recolectar información desde una perspectiva objetiva que enmarque los puntos de vista de cada trabajador y un punto de vista más subjetivo en donde se vea la interpretación según la observación realizada a cabo por el investigador.

Unidad de análisis

Dentro de la unidad de análisis de esta investigación se trabajó con los colaboradores del Centro Médico Valle de Atriz que actualmente presta sus servicios en la Cl. 16 #29-63 en la ciudad de Pasto, Nariño. Cuenta con ciento veinticinco trabajadores que hacen parte de las jornadas diurna y nocturna, este personal de la salud fue el principal interés para la recolección de datos, se ha decidido tomar un grupo de aproximadamente veinticinco trabajadores de la salud, este número de participantes ayudó a recolectar la cantidad necesaria de información para poder identificar el contexto de la problemática en la empresa.

Unidad de trabajo

Se contó con la participación de veinticinco trabajadores del Centro Médico Valle de Atriz, de los cuales se trabajó con colaboradores pertenecientes, tanto a nivel asistencial como los administrativos, en las cuales se encuentran las siguientes áreas: Urgencias, hospitalización, quirófano, UCI, farmacia, área administrativa, laboratorio, sistemas, servicios generales y mantenimiento. Se decidió tomar como grupo de trabajo al personal que labora en jornada diurna

de lunes a viernes, esto con el fin de tener más accesibilidad al tiempo de los empleados, no obstante, los colaboradores cuentan con turnos rotativos entre jornadas diurnas y nocturnas, la cual ayudó a tener una mejor perspectiva del ambiente en ambas jornadas. De igual manera se recolectó la información en espacios propicios, para no interrumpir con las actividades que desempeñan cada trabajador.

La población de estudio para el desarrollo de esta investigación se conformó por 25 trabajadores del Centro Médico Valle de Atriz de Pasto.

Tabla 1.

Unidad de análisis y trabajo

Departamento	Número de Empleados
Urgencias	3
Hospitalización	3
Quirófano	3
UCI	3
Farmacia	2
Área administrativa	3
Laboratorio	1
Sistemas	1
Servicios generales	3
Mantenimiento	3

Los criterios de selección dispuestos para la investigación fueron:

Criterios de inclusión

Trabajadores que voluntariamente quieran participar del trabajo de investigación y que firmen el consentimiento informado.

Personal que estuvo vinculado en la empresa durante la pandemia

Criterios de exclusión

Trabajadores con menos de un año de vinculación laboral en el Centro Médico Valle de Atriz de Pasto.

Trabajadores que no hayan aceptado participar voluntariamente del trabajo de investigación por medio del consentimiento informado.

Ubicación espacio temporal

La investigación se realizó en el municipio de San Juan de Pasto en el departamento de Nariño.

Técnicas e instrumentos de recolección de información

Para la recolección de información en esta investigación se hizo uso de técnicas de recolección de datos cualitativos, A continuación, se definirá los instrumentos que fueron utilizados:

Entrevista

Según Díaz et al. (2013) la entrevista es una herramienta importante en la investigación cualitativa para obtener información, se describe como una conversación con un propósito específico, diferente a una conversación casual, y se utiliza como un método técnico que se presenta en forma de diálogo informal. Por su parte, Canales (2006) la define como “la comunicación interpersonal establecida entre el investigador y el sujeto de estudio, a fin de obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el problema propuesto” (p.165), por lo tanto esta técnica permitió a la investigación mantener una orientación en la que se pudo comprender la realidad de las categorías estudiadas.

Entrevista semiestructurada. Díaz et al. (2013) definen a la entrevista semiestructurada como:

Aquella que presenta un grado mayor de flexibilidad que las estructuradas, debido a que parten de preguntas planeadas, que pueden ajustarse a los entrevistados. Su ventaja es la posibilidad de adaptarse a los sujetos con enormes posibilidades para motivar al interlocutor, aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos. (p.22)

Técnicas e instrumentos de análisis de información

Con la finalidad de analizar la información obtenida anteriormente, se usó las siguientes matrices de categorización; inicialmente los datos fueron organizados en una matriz de vaciado de información; Posteriormente se utilizó una matriz de triangulación de la información, que es

una técnica de análisis cuyo objetivo es contraponer los diferentes datos recolectados, dando lugar a comparaciones y a detectar tendencias, reconociendo las diferentes posturas que existen frente a este determinado fenómeno, permitiendo analizar la problemática a profundidad de manera objetiva e imparcial (Vallejo & Finol, 2009). Finalmente, la matriz de categorías inductivas incluye la información recolectada.

A continuación, se presenta la matriz de categorías deductivas donde se encuentran los conceptos sustentados en el marco teórico, lo que permitió la organización de las preguntas orientadoras de la investigación.

Tabla 2.

Matriz de categorías deductivas

Objetivo específico	Categoría deductiva	Conceptualización de la categoría	Fuentes	Técnicas de investigación
Identificar las causas del estrés laboral en los colaboradores del Centro Médico Valle de Atriz de Pasto durante la pandemia.	Causas del estrés laboral	Existen diferentes situaciones que generan estrés; éstas pueden variar dependiendo de cada persona en cuanto a la circunstancia en la que se encuentre. Unas de las razones más comunes que generan estrés son: divorcio, cambio de trabajo, muerte de un familiar entre otras. Sin embargo, a continuación, se dividirán las causas del estrés en tres grandes grupos: Causas sociales, causas biológicas, causas químicas y ambientales. (Montoya, 2020)	Colaboradores del centro Médico Valle de Atriz.	Entrevista semiestructurada.
Clasificar los tipos de estresores que	Tipo de estresores	Los tipos de estresores pueden ser clasificarlos en tres grupos: los referidos al puesto laboral en	Colaboradores del centro	Entrevista semiestructurada.

han afectado a los colaboradores del Centro Médico Valle de Atriz de Pasto durante la pandemia.	concreto, los referidos a la organización y a la propia persona. También se pueden incluir otros factores, quizá más remotos, que tienen más que ver con el marco político/económico/jurídico/cultural de las dinámicas laborales. (Treceño, 2018)	Médico Valle de Atriz.	
Describir las experiencias de estrés laboral en el personal de salud del Centro Médico Valle de Atriz de Pasto durante la pandemia.	Experiencias de estrés laboral las potenciales fuentes o desencadenantes del estrés producen experiencias de estrés en la medida en que la persona se hace cargo o los percibe como una amenaza o situación con potenciales consecuencias negativas. Por esta razón, la apreciación de la situación como estresante es fundamental en la vivencia del estrés. (Peiró, 2001)	Colaboradores del centro Médico Valle de Atriz.	Entrevista semiestructurada

Tabla 3.

Presupuesto

Característica o actividad	Valor
Papelería	150.000
Folder	20.000
Transporte	100.000
Lapiceros	20.000
Internet y servicios tecnológicos	200.000
Gastos comunes	10.000
Total	500.000

Tabla 4.

Descripción del procedimiento metodológico y cronograma

Fases/meses	Marzo					Abril					Mayo					Junio					Julio					Agosto					Septiembre									
Semanas	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5					
Elaboración de la Propuesta.	X	X	X	X																																				
Planteamiento del problema de Inv.						X	X																																	
Elaboración de la Justificación y construcción de objetivos.											X	X																												
Marco teórico, antecedentes y contextual.											X	X				X	X	X	X																					
Diseño metodológico																X					X	X																		
Entrega a jurados																										X	X				X									
Sustentación a jurados																																				X				

Experiencias de estrés laboral en personal que trabaja en salud durante la pandemia

Trabajo de campo/recolección de información.																					X	X																																											
Fases/meses	Octubre					Noviembre					Diciembre					Enero					Febrero					Marzo					Abril																																		
Semanas	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5																														
Vaciado de información.		X	X	X																																																													
Análisis de resultados.																																																																	
Elaboración de informe final.																					X	X	X	X	X	X																																							
Entrega a jurados.																															X	X																																	
Revisión por jurados.																																																																	
Sustentación Final.																																																																	

Elementos éticos y bioéticos

Al realizarse esta investigación, a cada participante se le fue entregado su respectivo consentimiento informado en el cual se tuvo en cuenta las consideraciones éticas que se basan en la ley 1090 de 2006, y se le dio el adecuado cumplimiento en relación a la investigación con personas. De igual manera durante esta investigación fue respetada la confidencialidad de los participantes en los procesos y todo el proceso de campo estuvo bajo la supervisión y vigilancia de un psicólogo experto que guio el adecuado manejo de la investigación.

Así mismo se toma como referente el artículo 47, donde se tuvo el cuidado necesario en la presentación de resultados, diagnósticos y demás inferencias basadas en la aplicación del instrumento, esto con el fin de llevar un proceso amplio, profundo e integral. Cabe resaltar también que la investigación realizada no tiene ningún conflicto de interés, de igual manera rigiéndose por el Artículo 30, el cual menciona que los registros de datos psicológicos, entrevistas y resultados de pruebas en medios escritos, electromagnéticos o de cualquier otro medio de almacenamiento digital o electrónico, fueron únicamente conservados durante el tiempo de evaluación de la investigación, bajo la responsabilidad personal del psicólogo en condiciones de seguridad y secreto que impidan que personas ajenas puedan tener acceso a ellos.

También se tuvo en cuenta la importancia del Artículo 45, el cual plantea que el material psicotécnico es de uso exclusivo únicamente por el personal de psicología y los estudiantes podrán aprender su manejo con el acompañamiento del docente o bajo la supervisión de la facultad.

Presentación de resultados

Con la finalidad de dar cumplimiento al objetivo general de la presente investigación se describen a continuación las experiencias de estrés laboral de 25 colaboradores pertenecientes a las áreas administrativas y asistenciales del Centro Médico Valle de Atriz de Pasto, durante la pandemia. El manejo del instrumento se realizó en un cubículo asignado por el departamento de recursos humanos y al iniciar cada jornada de entrevistas se buscó a los colaboradores que disponían de tiempo y que voluntariamente accedían a participar.

El análisis de la información se hizo mediante el método de matrices propuesto por Bonilla y Rodríguez (2000), inicialmente los datos fueron transcritos y se organizaron en una matriz de vaciado de información. Esto permitió detectar tendencias en las respuestas de la población objeto de estudio y con ello se realizó una proposición por cada una de las respuestas que los sujetos aportaron en la entrevista semiestructurada, posteriormente, las proposiciones se redujeron a una por cada pregunta y finalmente se condensaron por categorías, (causas del estrés laboral, tipos de estresores y experiencias de estrés laboral).

Finalmente se efectuó la matriz de categorías inductivas, partiendo de las proposiciones agrupadas, en esta, se designó, una etiqueta a cada una de las proposiciones agrupadas, teniendo en cuenta el punto principal de concordancia entre los colaboradores participantes para determinada categoría. A continuación, se presentan las matrices resultantes del procedimiento que se ha expuesto anteriormente.

Tabla 5.

Proposiciones agrupadas de Entrevista semiestructurada

Categoría	Proposición de Entrevista Semiestructurada	Proposición Agrupada
Causas del estrés laboral	<p>-Los participantes coinciden al referir que su jornada laboral se vio totalmente afectada debido al incremento de horas en su horario de trabajo, de igual manera se presenta incremento en sus funciones y actividades, muchas de estas teniendo que ser realizadas bajo presión, se presenta inconformidad en la mayoría de los colaboradores ya que esta situación los desgastó tanto física como mentalmente.</p> <p>- Los participantes afirman que principalmente la relación entre compañeros se vio afectada debido a el distanciamiento que había que mantener, por diferencia de horarios y hasta por el mismo cansancio que existía, no obstante, en algunas áreas se fortalecieron las relaciones entre compañeros, los participantes también manifiestan la poca existencia de descansos durante su jornada de trabajo.</p> <p>-La mayoría de participantes refiere que, si se afectó su bienestar laboral, principalmente debido a circunstancias como la poca interacción entre compañeros, el estrés existente debido a largas y extenuantes jornadas de trabajo.</p> <p>- Según los participantes, el mayor sacrificio que han tenido que hacer en su trabajo es dedicar una cantidad considerable de tiempo, esto ha resultado en la pérdida de momentos valiosos con su familia y amigos, así como en la falta de tiempo para el descanso necesario. En resumen, para cumplir con sus</p>	<p>Los participantes refieren que durante la pandemia estuvieron expuestos a horarios extensos, en donde tenían que cubrir turnos y trabajar hasta dos días de seguido debido a que varios compañeros de trabajo renunciaban por el miedo al contagio, sin embargo, siempre contaron con la capacitación necesaria para el conocimiento de la enfermedad, estuvieron informados acerca del manejo de pacientes y los distintos protocolos de protección a seguir. De igual manera, mencionan que siempre contaron</p>

responsabilidades laborales, han tenido que sacrificar tiempo de calidad en otros aspectos importantes de sus vidas.

- Los participantes manifiestan que realizar las actividades de su trabajo eran muy complejas ya que tenían que enfrentarse a situaciones estresantes, trabajar con implementos de seguridad que si bien ayudaban a no contagiarse también generaba incomodidad en algunos trabajadores impidiéndoles realizar sus funciones de manera correcta, de igual manera también manifiestan que existía en ellos emociones como el miedo y preocupación.

-La mayoría de participantes refieren que la institución siempre brindo a sus trabajadores los elementos de bioseguridad esenciales, tales como tapabocas, visores, overoles, gafas e implementación del lavado de manos y desinfección.

-Los participantes manifiestan que si presentaron periodos cortos de cansancio principalmente debido a las largas jornadas de trabajo a las cuales estuvieron expuestos, sin embargo, consideran que esta cantidad de tiempo no fue la adecuada para poder recuperarse física y mentalmente del cansancio laboral.

-Todos los participantes mencionan que la institución siempre mantuvo a sus trabajadores brindándoles capacitaciones acerca del virus, maneras de afrontarlo, sintomatología, rutas de atención y protocolos de protección.

con los implementos de bioseguridad para su protección, no obstante, afirman que era difícil trabajar usando estos elementos debido a que en algunos momentos no podían realizar de manera óptima sus funciones. También mencionan de forma trascendente que el no poder compartir con sus compañeros de trabajo y la poca interacción que existía afectó en sus relaciones laborales y la manera en que trabajaban.

Tipos de estresores

- La mayoría de los participantes coinciden al manifestar que presentaron sentimientos de miedo y preocupación por su familia, ya que no querían contagiarlos, pues al estar laborando en el sector de la salud tenían más probabilidad de ser una fuente de contagio.

Los participantes refieren que la preocupación por sus familias ante un posible contagio fue un

-Los participantes manifiestan que principalmente se presentó preocupación por sus familiares, preocupación por la información a la que estaban expuestos como noticias alarmantes, noticias falsas y preocupación por pensar en cómo sería la situación en su área de trabajo.

-En base a los relatos de los participantes se identifica que existió tristeza, ansiedad, trastornos de sueño, falta de concentración y motivación debido a tener que lidiar con problemas personales y de igual manera enfrentar la pandemia, vivenciar muertes de pacientes, falta de descanso y alejamiento de la familia.

-Los colaboradores mencionan que fueron más los buenos hábitos los que adquirieron que los malos, entre estos buenos hábitos se encuentra el haber implementado el lavado de manos y la desinfección de alimentos y objetos dentro de su rutina diaria, la mejora en la actividad física y en la buena alimentación.

-Se presenta afectación en el estado físico de los participantes, teniendo consecuencias como la pérdida de peso, disminución de defensas, migrañas, mal estado físico, dolores en el cuerpo y problemas para respirar.

-Los colaboradores refieren haber sentido mucho desgaste y agotamiento físico presentando dolores de espalda, piernas y rodillas, y agotamiento debido a las largas jornadas de trabajo.

- La mayoría de los participantes menciona que no llegaron a presentar alteraciones musculo esqueléticas durante la pandemia, no obstante, algunos casos en específico mencionaron que, si llegaron a presentar alteraciones en su espalda baja, cuello y manos, todo en base a la realización de sus funciones.

factor importante, sin embargo, mencionan que, a pesar de ese miedo existente, la familia fue un punto de apoyo que sirvió para su motivación dentro de su trabajo. Se menciona que en el entorno laboral durante la pandemia sintieron tristeza, ansiedad falta de concentración y afectación en su estado físico y mental, así mismo los colaboradores afirman que el exceso de trabajo los hizo sentir agotados al igual que presentaron periodos de cansancio excesivo al no poder descansar de buena manera. También mencionan que cuando se contagiaron de Covid 19 esto dejó secuelas en ellos las cuales dificultaban su trabajo, no obstante, afirman que esta

- En este apartado se identifica que la mitad de los participantes no estuvo contagiada y la otra mitad de participantes si estuvo contagiada en su trabajo durante la pandemia, por su parte los participantes que estuvieron contagiados mencionan que tuvieron problemas de respiración y demás síntomas que les dificultaba la realización y cumplimiento de sus funciones de trabajo, algunos llegando a contagiarse en más de una ocasión.

- La mayoría de colaboradores refiere no haber perdido a ningún amigo, familiar o conocido a raíz del Covid-19, más, sin embargo, los participantes que si vivieron pérdidas mencionan que esta situación les fue difícil de sobrellevar llegando a presentar desconcentración en su trabajo y afectación emocional.

- Los participantes afirman sentirse más seguros actualmente frente al contagio, debido a las medidas de autocuidado que se han implementado y al saber que más del 70% de la población en la ciudad se encuentran vacunadas gracias a las restricciones que han sido levantadas por el gobierno y la información adquirida acerca del virus.

-La mayoría de participantes refieren haber tenido poca interacción con los compañeros de trabajo, por el mismo horario de trabajo y demanda de funciones mencionan no haber podido compartir entre colegas en algunos casos llegando a presentar problemas de convivencia y pocos espacios donde pudieran relacionarse.

situación les enseñó buenos hábitos para implementar en su rutina diarias y actualmente se sienten seguros frente a un contagio, ya que han aprendido a sobrellevar la situación y se tiene más conocimiento acerca del virus.

Experiencias de estrés laboral

- La mayoría de los participantes refieren que existió afectación en su relación familiar debido a que por el mismo horario de trabajo y por las medidas implementadas durante la pandemia no podían compartir tiempo con su familia, de igual forma no podían visitar a algunos de sus familiares y en algunos casos tuvieron que alejar completamente por el miedo a contagiarlos.

- Todos los participantes mencionan que si existió la preocupación de familiares por el riesgo al que estaban expuestos, más sin embargo la mayoría coincide al mencionar que la familia fue un gran apoyo durante la pandemia en donde servían de motivación para hacer más llevadera la situación.

- Los participantes afirman que la convivencia dentro de su entorno se vio afectada por la pandemia, ya que el mismo trabajo demandaba más tiempo, no podían compartir con familia, amigos y parejas.

- La gran mayoría de los colaboradores informan que la pandemia afectó significativamente su economía. Esto se debe en gran medida al aumento en los precios de muchos alimentos básicos, servicios, arriendo y transporte. Además, para los trabajadores de la salud, el transporte público se convirtió en un factor especialmente importante, ya que a menudo se les negaba el acceso o se les cobraba tarifas excesivamente altas. En consecuencia, el personal se vio gravemente afectado por la crisis económica generada por la pandemia.

Los participantes señalan que la pandemia afectó gravemente todo tipo de interacción, tanto en su relación con la familia como en su relación con los compañeros de trabajo y el entorno social. De igual manera, el horario extenso de trabajo y las medidas de seguridad que limitaban la interacción social impactaron la convivencia, además, los colaboradores se enfrentaron a mayores gastos económicos y a situaciones de rechazo y discriminación por parte de la sociedad, debido a su condición de trabajadores de la salud. A pesar de esto, nunca pensaron en renunciar a su trabajo y valoraron la importancia de su papel como

-
- Sin embargo, la mayoría de los participantes afirman que nunca pensaron en renunciar a su trabajo, en algunos casos la situación servía de motivación para realizar mejor su trabajo y poder ayudar a sus pacientes.
 - Los entrevistados refieren que su entorno social si se vio afectado debido al riesgo de contagio por su trabajo, ya que varios de ellos perdieron contacto con su círculo social teniendo que enfocar su tiempo en su trabajo, también mencionan que varias amistades decidieron alejarse por el miedo a contagiarse.
 - Los participantes refieren que, si llegaron a sentirse, vivenciar o presenciar situaciones en donde eran discriminados por trabajar en la salud, afirman que esta situación afectaba directamente en su motivación.
 - Según los participantes, la pandemia ha dejado una enseñanza fundamental en sus vidas: el valor de la familia. Han aprendido a valorar cada instante y momento compartido con sus seres queridos y su círculo social. Además, la pandemia también ha influenciado hábitos saludables en la vida de los participantes, quienes ahora prestan mayor atención a su salud física y mental.
-

Tabla 6.

Categorías deductivas - inductivas

Objetivo específico	Categoría Deductiva	Proposición Agrupada	Categoría Inductiva
Identificar las causas	Causas del	Los participantes refieren que durante la pandemia	- Horario laboral extenso.

del estrés laboral en los colaboradores del Centro Médico Valle de Atriz de Pasto durante la pandemia.	estrés laboral	estuvieron expuestos a horarios extensos, en donde tenían que cubrir turnos y trabajar hasta dos días de seguido debido a que varios compañeros de trabajo renunciaban por el miedo al contagio, sin embargo, siempre contaron con la capacitación necesaria para el conocimiento de la enfermedad, estuvieron informados acerca del manejo de pacientes y los distintos protocolos de protección a seguir. De igual manera, mencionan que siempre contaron con los implementos de bioseguridad para su protección, no obstante, afirman que era difícil trabajar usando estos elementos debido a que en algunos momentos no podían realizar de manera óptima sus funciones. También mencionan de forma trascendente que el no poder compartir con sus compañeros de trabajo y la poca interacción que existía afectó en sus relaciones laborales y la manera en que trabajaban.	<ul style="list-style-type: none"> - Miedo al contagio - Capacitación. - Implementos de protección. - Dificultad al realizar funciones. -Interacción laboral
Clasificar qué tipo de estresores se han presentado en los colaboradores del Centro Médico Valle de Atriz de Pasto durante la pandemia	Tipos de estresores	Los participantes refieren que la preocupación por sus familias ante un posible contagio fue un factor importante, sin embargo, mencionan que, a pesar de ese miedo existente, la familia fue un punto de apoyo que sirvió para su motivación dentro de su trabajo. Se menciona que en el entorno laboral durante la pandemia sintieron tristeza, ansiedad falta de concentración y afectación en su estado físico y mental, así	<ul style="list-style-type: none"> -Miedo y preocupación. Apoyo de la familia. -Motivación, tristeza, Ansiedad. -Falta de concentración. -Afectación física y mental.

		<p>mismo los colaboradores afirman que el exceso de trabajo los hizo sentir agotados al igual que presentaron periodos de cansancio excesivo al no poder descansar de buena manera. También mencionan que cuando se contagiaron de Covid 19 esto dejó secuelas en ellos las cuales dificultaban su trabajo, no obstante, afirman que esta situación les enseñó buenos hábitos para implementar en su rutina diarias y actualmente se sienten seguros frente a un contagio, ya que han aprendido a sobrellevar la situación y se tiene más conocimiento acerca del virus. sobrellevar la situación y se tiene más conocimiento acerca del virus.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Exceso de trabajo. -Secuelas. -Alteraciones de sueño.
<p>Comprender las experiencias de estrés laboral en el personal de salud del Centro Médico Valle de Atriz de Pasto durante la pandemia.</p>	<p>Experiencias de estrés laboral</p>	<p>Los participantes señalan que la pandemia afectó gravemente todo tipo de interacción, tanto en su relación con la familia como en su relación con los compañeros de trabajo y el entorno social. De igual manera, el horario extenso de trabajo y las medidas de seguridad que limitaban la interacción social impactaron la convivencia, además, los colaboradores se enfrentaron a mayores gastos económicos y a situaciones de rechazo y discriminación por parte de la sociedad, debido a su condición de trabajadores de la salud. A pesar de esto, nunca pensaron en renunciar a su trabajo y valoraron la importancia de su papel como trabajadores de la salud. La pandemia</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Afectación en la interacción. -Relación familiar. -Relación Laboral. -Rechazo y discriminación. - Importancia de la familia.

también les enseñó la importancia de valorar la familia y cada momento compartido con los seres queridos.

Análisis e interpretación de resultados

En el ámbito laboral, el trabajador puede llegar a presentar malestar debido a factores físicos y psicológicos, de ahí que Hernandez et al. (2003) proponen usar el término estrés laboral para denotar el proceso por el cual ciertas características del trabajo pueden llegar a representar factores de riesgo y conducir a la mala salud y/o malestar personal y organizacional, que son efectos adversos para la salud relacionados con la exposición a factores de estrés. En este sentido, la presente investigación se propuso como objetivos específicos: Identificar las causas del estrés laboral y clasificar los tipos de estresores que se llegaron a presentar en los colaboradores del Centro Médico Valle de Atriz de Pasto, para así poder describir las experiencias de estrés laboral durante la pandemia.

Categoría 1: Causas de estrés laboral

Con los resultados obtenidos a partir de la aplicación de la entrevista semiestructurada, se realizó un análisis de la categoría causas del estrés laboral, la cual da respuesta al primer objetivo específico, logrando identificar que el origen del estrés a raíz de la actividad laboral durante la pandemia está relacionado con aspectos como: la condición de trabajo, debido a que esta se vio afectada cuando fueron expuestos a extensas jornadas laborales, de igual manera se incrementaron los turnos dado que durante los primeros picos de la pandemia algunos trabajadores de la salud abandonaron sus cargos por el miedo a un posible contagio.

Además, los colaboradores resaltaron que la falta de descanso y una alimentación inadecuada tuvieron un impacto significativo en su salud física, de tal forma que la combinación de descansos insuficientes, falta de sueño y problemas de alimentación contribuyó al deterioro de su bienestar, dejando secuelas en algunos individuos. En relación a este aspecto, Gonzales (1998) destaca que una de las principales causas de estrés laboral surge como resultado de factores intrínsecos al propio trabajo. Estos factores incluyen la sobrecarga laboral, la disponibilidad de recursos y los factores físicos del entorno laboral. Por lo tanto, se puede inferir que la exposición a un trabajo excesivo por parte de los colaboradores generó malestar que interfirió en su desempeño laboral, ocasionando secuelas y consecuencias negativas para su bienestar.

Ahora bien, Manrique (2020) explica que el estrés afecta la salud física y mental porque forma parte de un efecto biológico, un estado activado que se produce cuando el organismo es

incapaz de adaptarse a las exigencias de su entorno inmediato, en este sentido, las situaciones estresantes pueden ser el resultado de varios eventos vivenciados en la rutina de los colaboradores, incluso problemas relacionados con el trabajo, dificultades financieras y riesgos para la salud. Lo anterior debido a que los profesionales tuvieron que enfrentarse a situaciones de alto riesgo de contagio y a su vez, debían procurar el manejo óptimo de pacientes y compañeros.

De acuerdo con Gonzales (2020), la distribución temporal del trabajo y la velocidad a la que se completa son factores muy importantes, ya que la exigencia continúa de completar tareas en un tiempo limitado o escaso es un importante factor de estrés. Dependiendo del empleo, el trabajador tiene más o menos flexibilidad para ordenar temporalmente los procesos o las tareas que pueden hacer y administrar las pautas, por lo que puede aprovechar estas circunstancias y distribuir y ordenar sus tareas de la manera que le sea más ventajosa o más fácil realizarlas, no obstante, en el caso de esta investigación las situaciones a las que estuvo expuesto el personal de salud, no permitieron que exista esa flexibilidad para tener una mejor gestión en las funciones que realizaban, ya que los colaboradores debían llevarlas a cabo en el menor tiempo posible, aumentando así la atención de pacientes, esto con el fin de mitigar el aumento de los contagios presentados durante los picos más altos.

Durante las entrevistas, los colaboradores señalaron que las relaciones interpersonales con sus jefes y compañeros se vieron afectadas por la pandemia, pues según los resultados obtenidos, las relaciones sociales de trabajo se debilitaron, lo que deterioró la comunicación, la motivación y el trabajo en equipo. Esta situación está en línea con lo que describe Peiró (2001), quien explica que este tipo de situaciones pueden dañar el ambiente laboral, además, factores externos, como la exposición a pacientes contagiados y el trabajo bajo presión, contribuyeron a la aparición de síntomas de agotamiento, irritabilidad, dolor físico y carga mental en los participantes, afectando así su rendimiento.

El estrés laboral también está relacionado con preocupaciones externas, como el miedo a contagiar a familiares o la inestabilidad económica, como señalan Leka, et al. (2004). Esta dinámica se convirtió en algo desafiante para los colaboradores, ya que debían enfrentar nuevos retos, no obstante, si la presión es manejable, se convierte en un motivante para el trabajador, pero si es excesiva, se convierte en estrés, lo que puede afectar la salud y el rendimiento. En este orden de ideas, algunos colaboradores mencionaron que trabajar bajo presión sin apoyo

emocional o motivacional de sus compañeros generó estrés y dificultades para sobrellevar la situación, mientras que otros consideraron que la experiencia les sirvió como motivante para desarrollar sus habilidades y realizar mejor sus funciones.

Es importante tener en cuenta que la situación particular de la pandemia intensificó las exigencias laborales y generó un entorno estresante para los trabajadores de la institución. En relación a este punto, McLean (1979) señala que el contexto, la vulnerabilidad y los factores estresantes del entorno son los principales desencadenantes de un nivel elevado de estrés en las personas. Así las cosas, la presión por parte de los superiores, la necesidad de adaptarse constantemente a los cambios y la búsqueda de formas innovadoras para mejorar la eficiencia se convirtieron en factores adicionales que contribuyeron al estrés laboral experimentado por los empleados.

Categoría 2: Tipos de estresores

Por otra parte, se presenta el análisis de la segunda categoría deductiva, tipos de estresores, en donde de acuerdo a la teoría analizada en esta investigación el estrés laboral no solo puede ser causado por factores laborales, sino también por factores personales o sociales, como problemas de salud, preocupaciones familiares o sociales, etc. En este sentido, según la clasificación de García (S.F) tomada para efectos de esta investigación, se tiene los estresores únicos, múltiples y cotidianos, cabe resaltar que no se toma los estresores biogénicos ya que no se tuvo evidencia de la presencia de estos en los participantes.

Estresores únicos

De acuerdo con la información analizada se logró evidenciar que en los trabajadores del Centro Médico Valle de Atriz estuvieron presentes estresores que generaron malestar a nivel psicológico, entre los que incluyeron: el miedo, la angustia y la desesperación asociados a enfrentar un riesgo de esta naturaleza. García (S.F) ha categorizado estos factores como estresores únicos, los cuales están relacionados con situaciones catastróficas y cambios dramáticos en las condiciones del entorno de las personas. Los resultados demostraron como se vio afectado el estilo de vida de los colaboradores tanto en el centro médico como fuera de este mismo, la preocupación y miedo existente por un posible contagio comenzó a generar en ellos preocupación por sus familiares y problemas para conciliar el sueño. Sin embargo, mencionaron que la familia fue un gran apoyo en algunos trabajadores, puesto que ayudaron en la motivación

para poder continuar realizando su trabajo a pesar de la preocupante situación por la que el mundo estaba pasando. Lo anterior se relaciona con los planteamientos de García (S.F), quien indica que la familia es muy importante en el ajuste individual de una persona y es crucial para la satisfacción laboral y el estrés.

Estresores múltiples

El virus COVID-19 fue un estresor nuevo para toda la población constituyéndose en una amenaza biológica y de salud pública que afectó la vida de los colaboradores en el sentido de generar preocupación por el estado de salud de familiares, fallecimiento de personas cercanas, incertidumbre del futuro y limitación en las actividades sociales. El personal de la salud ha experimentado dolor emocional debido a la muerte de pacientes y colegas durante la pandemia. La exposición constante a la muerte y el sufrimiento, especialmente durante los picos más altos de la pandemia, ha sido extremadamente difícil para los colaboradores, algunos expresaron sentimientos de desesperanza, mientras que otros han experimentado síntomas de ansiedad y depresión.

Además, la muerte de colegas ha sido una experiencia particularmente dolorosa para muchos trabajadores de la salud, pues no solo causa un dolor personal, sino que también puede afectar la calidad del trabajo en equipo y la moral, llevando a experimentar sentimientos de inseguridad y preocupación por su propia salud y bienestar. No obstante, los participantes mencionaron que toda esta situación también ayudó a que en su rutina diaria se implementaran hábitos saludables como el constante lavado de manos, la desinfección de alimentos, rutinas de ejercicio y buena alimentación, además de estar mejor informados acerca de los virus que puedan llegar a ser un posible riesgo, el cómo actuar ante una futura pandemia, que rutas de atención tomar, como ayudar a controlar la situación y a tener un poco más de autocontrol al momento de volver a enfrentar una situación de esta misma índole.

Estresores cotidianos

Por otra parte, también se pudo evidenciar que existieron estresores cotidianos, lo que tiene relación con el aporte de Garcia y Delgado (2004), quienes mencionan que los principales estresores de este tipo son: carga mental de trabajo, que es la energía y la capacidad mental con la que una persona enfrenta una actividad laboral, la sobrecarga, la cual puede ser de tipo cuantitativo en donde realiza muchas tareas en poco tiempo y una sobrecarga cualitativa que

consiste en excesivas demandas intelectuales en paralelo con los conocimientos y habilidades del colaborador. Lo anterior se puede evidenciar en lo relatado por los colaboradores puesto que, mencionan que para poder optimizar tiempo y recursos debían atender a más de un paciente a la vez y con cada uno de ellos se debía mantener un estricto protocolo para poder evitar más contagios, la cual requería de un nivel de concentración y total capacidad mental por parte de los trabajadores que no todos pudieron tener, es por esto que varios de ellos fueron abandonando su puesto de trabajo o llegando a presentar bloqueos mentales que afectaban su desempeño laboral.

Categoría 3: Experiencias de estrés laboral

Al analizar la tercera categoría deductiva relacionada con las experiencias de estrés laboral, se aborda el tercer objetivo específico, que consiste en describir las situaciones a las que se enfrentaron los participantes. Según lo mencionado por Peiró (2001), las posibles fuentes o desencadenantes de malestar generan experiencias de estrés cuando la persona los percibe como amenaza o situaciones con potenciales consecuencias negativas y se hace cargo de ellos. En este sentido, los resultados revelaron las experiencias a las que los participantes estuvieron expuestos durante los momentos más críticos de la pandemia, y entre las principales experiencias mencionadas, se destacó el rechazo que enfrentaron como personal de salud. Los participantes relataron haber sido objeto de ataques verbales y amenazas que implicaban abandonar sus lugares de residencia.

Por su parte, Lazarus (1993) ha planteado la importancia de conceptualizar el estrés como emoción, pues señala que este tipo de planteamiento proporciona más información sobre la experiencia de la persona y las potenciales respuestas conductuales ante esas experiencias del propio sujeto. Por el contrario, el análisis de esas experiencias a partir del estrés pone más énfasis en las fuentes o desencadenantes de la experiencia, pero la propia experiencia queda pobremente caracterizada.

En este sentido, los colaboradores también mencionaron que se vio afectado su círculo social puesto que muchos de ellos, se alejaron de amistades e incluso familiares, la comunicación con sus allegados cada vez iba disminuyendo, algunos colaboradores trataron de implementar estrategias, juegos y hobbies que permitieran mantener y fortalecer la relación en sus hogares, también mencionaron que la carencia de tiempo aportó en esta situación, ya que al estar expuestos a jornadas de trabajo tan extensas y pesadas no les quedaba tiempo para poder

socializar y convivir con su círculo social, muchos de ellos teniendo que abandonar sus hogares para vivir entre compañeros mientras el riesgo de contagio reducía.

Ahora bien, como se mencionó anteriormente, García (S.F) denomina estresores múltiples a los acontecimientos que puedan hallarse fuera del control de una persona , y que repercuten en todos sus aspectos de su vida personal, frente a ello, en los resultados obtenidos dentro de las experiencias de estrés laboral, algunos trabajadores mencionaron como se vio afectada su situación económica puesto que la crisis sanitaria hizo que se incrementaran algunos gastos que antes no tenían que suplir, aunado también a los problemas en cuestión de transporte, no obstante a pesar de todas las adversidades que tuvieron que experimentar la mayoría de colaboradores coinciden en que siempre tuvieron como motivación su rol como profesionales de la salud, en el sentido de buscar salvaguardar el bienestar de las personas, exponiéndose a los contagios, con la finalidad de tratar de ayudar a los pacientes y que la situación no empeore.

De igual manera mencionan que la gratitud recibida por parte de algunos pacientes y el apoyo de los familiares los motivó a continuar en su trabajo, realizando sus labores y ayudando a controlar la situación. Se recalcan entonces el papel de la familia, la cual ha sido un apoyo emocional fundamental para estos trabajadores que han enfrentado situaciones extremadamente estresantes y traumáticas en su trabajo diario, haciendo frente a largas horas de trabajo, turnos extendidos y falta de descanso adecuado. En este sentido, la familia ha podido proporcionar el cuidado y la atención necesarios para garantizar que el personal de salud pudiera mantenerse saludable y en buena forma para continuar trabajando.

Conclusiones

La pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto significativo en todo el mundo, y especialmente en el sector de la salud, pues el personal médico, sanitario y administrativo ha trabajado incansablemente para tratar y cuidar a pacientes enfermos, arriesgando su propia salud y seguridad en el proceso. Esto ha creado una situación de estrés sin precedentes para muchos trabajadores de este sector, que han enfrentado una enorme carga física y emocional en su labor diaria, generando así una preocupación importante por los efectos en la salud física y mental de estos colaboradores.

Ahora bien, los resultados de la presente investigación en cuanto al primer objetivo específico relacionado con las causas del estrés laboral en los trabajadores del Centro Médico Valle de Atríz determinaron que, durante la pandemia, los profesionales de la salud enfrentaron una serie de factores de estrés laboral que afectaron su salud física y mental, así como su desempeño laboral. Entre las principales causas identificadas se encuentran la sobrecarga laboral, la falta de descanso y una alimentación inadecuada. Además, los trabajadores tuvieron que enfrentar la asignación de turnos extras debido a la cantidad de pacientes, exposición a situaciones de alto riesgo, implementación de medidas de bioseguridad, pérdida de relaciones sociales y presión laboral.

Los colaboradores expresaron reacciones emocionales de frustración e incomodidad por la rotación de turnos y las largas jornadas de trabajo a las que fueron expuestos, de igual forma, las relaciones interpersonales con jefes y compañeros se debilitaron, y factores externos como el miedo a contagiar a familiares o la inestabilidad económica también contribuyeron al estrés laboral. En este sentido, el análisis indica que la presión excesiva puede afectar la salud y el rendimiento, pero si es manejable, se convierte en un motivante para el trabajador, así los resultados sugieren que es necesario implementar medidas de apoyo emocional y motivacional para el personal de salud que enfrenta situaciones de estrés laboral.

En cuanto a la segunda categoría de análisis, relacionada con los tipos de estresores, se concluye que la crisis originada por la pandemia de COVID-19 ha generado una gran cantidad de estresores en el personal de salud, que van desde los estresores únicos (como el miedo a contraer la enfermedad y la desesperación por tener que enfrentar un riesgo de contagio), pasando por los estresores múltiples (como la muerte de pacientes y colegas, y la preocupación por la salud de familiares) hasta los estresores cotidianos que son parte de la vida diaria de estas personas, pero

que pueden ser amplificadas en situaciones de estrés (como la carga mental de trabajo y la sobrecarga laboral).

En este orden de ideas, el estrés laboral puede ser generado por factores tanto laborales como personales o sociales, lo que significa que es importante considerar no solo las condiciones de trabajo sino también el bienestar personal y social de los trabajadores para prevenir y tratar este fenómeno. Además, todos los estresores mencionados han afectado la salud física y mental de los colaboradores, generando síntomas de ansiedad, depresión y desesperanza, sin embargo, también se destaca que la familia ha sido un gran apoyo para muchos trabajadores, y que la experiencia ha ayudado a implementar hábitos saludables y a estar mejor informados sobre los virus y cómo actuar en caso de futuras pandemias.

En cuanto a la tercera categoría de análisis, experiencias de estrés laboral, se tiene que el personal de la salud ha estado expuesto a situaciones extremas durante la pandemia de COVID-19. De hecho, la experiencia del rechazo y la amenaza a la que se vieron expuestos algunos de los colaboradores entrevistados es un ejemplo concreto de cómo ciertos factores pueden desencadenar situaciones estresantes. Es importante destacar que el rechazo y la amenaza que sufrieron por parte de miembros de la sociedad reflejan una falta de comprensión y de empatía hacia estos profesionales que arriesgaron sus propias vidas para proteger a otros durante la pandemia.

Es innegable entonces que estos trabajadores han sido esenciales en la lucha contra la pandemia, y han tenido que hacer frente no solo a la sobrecarga de trabajo y a la falta de recursos, sino también a la hostilidad de algunos sectores de la población. El hecho de que el personal de la salud haya percibido estas situaciones como amenazas o situaciones con potenciales consecuencias negativas es comprensible, ya que se trata de experiencias que pueden afectar profundamente su bienestar emocional y psicológico, pues como ya se ha mencionado anteriormente, la exposición a situaciones estresantes puede tener consecuencias negativas a nivel físico, psicológico y social.

Por otra parte, la investigación realizada evidencia la importancia de garantizar el bienestar físico y mental de los trabajadores del sector salud, en especial durante situaciones de alta exigencia como la pandemia del COVID-19. Es fundamental que las organizaciones del sector, tales como clínicas, hospitales y centros médicos, implementen espacios de descanso y apoyo para sus trabajadores, con el fin de mejorar su salud emocional y reducir los niveles de estrés

laboral. Esto no solo tiene un impacto positivo en la calidad de vida de los trabajadores, sino que también mejora su desempeño en el trabajo. Los empleados que se sienten cuidados y apoyados son más productivos, comprometidos y motivados en su trabajo.

Recomendaciones

La implementación de estrategias y planes de acción específicos basados en los resultados de esta investigación puede ayudar a las organizaciones de la salud a abordar el estrés en el lugar de trabajo y mejorar la salud mental y el bienestar de sus colaboradores. En primer lugar, es fundamental garantizar la creación de espacios de descanso adecuados, esto implica establecer horarios de inactividad regulares y suficientes, así como proporcionar áreas destinadas al relax y la desconexión durante las jornadas laborales. Estos espacios permitirán a los trabajadores recuperarse física y mentalmente, lo que contribuirá a reducir los niveles de estrés.

Además, es importante brindar apoyo y acompañamiento a través de programas de asesoramiento psicológico, donde los profesionales tengan la oportunidad de expresar sus preocupaciones y emociones relacionadas con su trabajo. También se pueden implementar actividades de bienestar, como sesiones de relajación, yoga o ejercicios de respiración, que promuevan el equilibrio emocional y físico. Así mismo, es recomendable promover una cultura organizacional que valore y priorice la salud y el bienestar de los colaboradores, para ello se debe fomentar la comunicación abierta y la colaboración entre los miembros del equipo, así como reconocer y celebrar los logros y contribuciones de los mismos.

Por último, es fundamental que las organizaciones de salud proporcionen oportunidades de formación y actualización profesional de manera constante, esto permitirá adquirir nuevas habilidades y conocimientos, lo que puede aumentar su confianza y capacidad para enfrentar situaciones estresantes. Además, la formación continua posibilita la actualización en los avances del campo y permite sentirse más preparados y seguros en su trabajo diario.

Por otra parte, se recomienda a futuros estudiantes interesados en investigaciones afines, que en próximos estudios se tenga en cuenta a más instituciones de la salud, así se podría ampliar el impacto que pueden llegar a tener los estudios relacionados con el estrés laboral en tiempos de pandemia, ya que son situaciones que pueden volverse a presentar y a través de estos resultados se puede informar y prevenir circunstancias que generen malestar en los trabajadores.

Finalmente, se destaca el papel de la Psicología Organizacional en el estudio científico del comportamiento humano en las organizaciones, incluyendo el bienestar de los empleados y la gestión del estrés laboral. En este sentido, la psicología organizacional se convierte en una herramienta muy útil para ayudar a los empleados a manejar el estrés en el trabajo y promover un ambiente laboral saludable. Para lograrlo, es fundamental implementar un plan integral de

bienestar que esté integrado con el Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo, este plan debe contemplar medidas y acciones específicas que aborden las causas del estrés laboral. En primer lugar, se recomienda realizar evaluaciones periódicas del ambiente laboral y de las condiciones de trabajo para identificar los estresores presentes y tomar medidas para su prevención o reducción. Esto implica analizar la carga de trabajo, los horarios laborales, la asignación de recursos y la gestión de tareas, entre otros aspectos.

Además, es necesario promover la participación de los colaboradores en la toma de decisiones que afecten su trabajo y bienestar, esto puede lograrse a través de la implementación de canales de comunicación abiertos, programas de participación y empoderamiento, y la promoción de un liderazgo que fomente la colaboración. Asimismo, se deben proporcionar recursos y herramientas adecuadas para que los colaboradores puedan realizar sus actividades de manera eficiente, evitando la sobrecarga y facilitando la conciliación entre la vida laboral y personal.

Por último, es importante llevar a cabo evaluaciones periódicas de la efectividad de las intervenciones implementadas, a fin de ajustar y mejorar continuamente el plan de bienestar. Esto implica recopilar y analizar datos sobre las condiciones de los colaboradores, la satisfacción laboral, los niveles de estrés y otros indicadores relevantes. Estos datos pueden ser utilizados para tomar decisiones informadas y desarrollar estrategias efectivas que contribuyan al bienestar de los empleados y a la eficiencia y productividad de la organización.

Referencias


- Aldrete , M., Navarro, C., Gonzales , R., Leon, S., & Hidalgo, G. (2017). Estrés y salud en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 35-43.
- APA, A. (2016). *American Psychological Association*. Obtenido de Los distintos tipos de estrés: <https://www.apa.org/topics/stress/tipos>
- Canales, M. (2006). Metodologías de investigación social: introducción a los oficios. *LOM ediciones*.
- Carballo Ortega, B., & Sanchez Cabrera , M. V. (2020). Manejo del estrés laboral en la planta de hospitalización de pacientes Covid-19. *ENE, Revista de enfermería*.
- Castañeda, D. (21 de Abril de 2020). *Asuntos Legales*. Obtenido de Estrés laboral: <https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/estres-laboral-una-enfermedad-comun-que-sufre-33-de-los-trabajadores-en-colombia-2995082>
- Cifuentes, R. M. (2011). *Diseño de proyectos de investigación cualitativa*. Buenos Aires: Centro de publicaciones educativas y material didáctico.
- Cotán, A. (2020). El método etnográfico como construcción de conocimiento: un análisis descriptivo sobre su uso y conceptualización en ciencias sociales. *Margenes - Revista de educación de la Universidad de Málaga*, 83-103.
- Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M., & Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en educación médica*, 162-167.
- Estevez, P. d., & Goicoechea, A. (2020). Covid-19 y el estrés laboral del enfermero. *Revista Ocronos. Vol. III. N° 5*, 693.
- Fajardo, F. (2019). *Relación entre los factores de riesgo psicosocial intralaboral y estrés laboral en conductores de la empresa autobuses del sur s.a.s de la ciudad de Pasto*. Pasto: Universidad Cesmag.
- Florez, Y. Y. (2020). *El estrés laboral y su incremento durante el confinamiento*. Pereira: Universidad Cooperativa de Colombia.
- García, O. S., & Delgado, M. A. (2004). La carga mental del trabajo. *Ministerio de trabajo e inmigración* .
- García, P. (S.F). *Estrés y afrontamiento*. Obtenido de <https://static1.squarespace.com/static/57495502e707eb4fe69888e5/t/58fca6f6893f>

- Gonzales, C. (1998). Hogares sin padre: Infancia y Sociedad. 193-206.
- Gonzales, Z. (2020). Estrés laboral en profesionales de enfermería de una unidad quirúrgica en tiempos de la COVID-19. *Medisan*.
- Hernandez, M. (2019). *Relación entre el nivel estrés laboral y el nivel de bienestar laboral en los trabajadores de la empresa distribuidora de textiles texfalcon de la ciudad de Pasto*. Pasto: Universidad Cesmag.
- Hernandez, P. M., Soria, M., & Peiró, J. M. (2003). *El estres laboral: ¿Un concepto cajon de sastre?* Obtenido de Dialnet Metricas:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=793102>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la investigación. Sexta edición*. México D.F: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- INNST, I. y. (Diciembre de 2020). *Trabajar en tiempos de Covid-19: buenas prácticas de intervención psicosocial en centros sanitarios*. Obtenido de INNST:
<https://www.insst.es/documents/94886/710902/Trabajar+en+tiempos+de+COVID19+bue+nas+pr%C3%A1cticas+de+intervenci%C3%B3n+psicosocial+en+centros+sanitarios+-+A%C3%B1o+2020.pdf>
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). La organizacion del trabajo y el estres. *Serie de proteccion de la salud de los trabajadores N.3*.
- Manrique, S. (2020). Estrés y representación del confinamiento por el Covid-19. *Revista colombiana de la salud ocupacional*.
- McLean, P. (1979). Consecuencias del estres de rol. *Medicina y Seguridad del trabajo. Mexico*.
- Minsalud. (Marzo de 2020). *Lineamientos para abordar problemas y trastornos mentales en trabajadores de la salud en el marco del afrontamiento del Coronavirus (Covid-19)*. Obtenido de Minsalud:
<https://www.minsalud.gov.co/Ministerio/Institucional/Procesos%20y%20procedimientos/GPSG03.pdf>
- Montoya, M. A. (2020). *Estrés laboral y sus consecuencias en la salud que afectan el rendimiento*. Bogotá,D.C: Facultad de educacion permanente y avanzada .

- Moreno, E., & Zuñiga, Y. (2015). *Relación entre estrés y satisfacción laboral en los trabajadores de la fundación hospital San Pedro de la ciudad San Juan de Pasto*. Pasto: Informe final de trabajo de grado - Universidad de Nariño.
- Peiró, J. M. (2001). *El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva*. Universidad de Valencia.
- Perspectivas. (2007). El estrés laboral como sintoma de una empresa. *Perspectivas Num.20*, 55-66.
- Quijije, R., Vargas, G., Olaya, M. E., & Cando, N. (2020). Evaluación de estrés en el personal médico hospitalario ante el Covid-19. *UNIVERSIDAD, CIENCIA y TECNOLOGÍA Vol. 24, N° 106*, 99-101.
- Ramirez, M. (2019). (2019). *Relación entre riesgos psicosociales intralaborales y estrés en colaboradores del servicio de urgencias del centro hospital Luis Antonio Montero*. Pasto: Universidad Mariana.
- Ramos, J., & Peiró, J. M. (2014). La psicología del trabajo y las organizaciones en tiempos de crisis económica. *Papeles del Psicólogo, vol. 35, núm. 1*, 1-4.
- Ruíz, A. M., Tovar, J. A., & Andrade, V. (2017). Experiencias del personal de enfermería de salud mental ante estresores ocupacionales en una institución prestadora de servicios de Cali, Colombia. *Universidad y Salud*, 171-185.
- Ruiz, P., & Lafaurie, M. M. (2017). Estrés y sobrecarga laboral durante el embarazo: experiencias de médicas del sector asistencial en Bogotá. *Hacia promoción de la salud*, 84-100.
- Santos, J. (2004). Manual: Motivación y adaptación ocupacional. *Acción consultores*.
- Sarsosa, K., & Ortiz, V. H. (2018). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Vol. 20 Núm. 1 (2018): UNIVERSIDAD Y SALUD*.
- Treceño, J. (2 de Noviembre de 2018). *Psicología y mente*. Obtenido de Estresores laborales: tipos, clasificación: <https://psicologiaymente.com/organizaciones/estresores-laborales>
- Vallejo, R., & Finol, M. (2009). La triangulación como procedimiento de análisis para investigaciones educativas. *Revista electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social, ISSN-e 1856-9331, Año 4, N° 7.*, 117-133.

Apéndices

Anexo I. Carta de aceptación para realización de la investigación

 <p>Centro Médico Valle de Atriz</p> <p><small>Atención con todos los especialistas</small></p>	CENTRO MEDICO VALLE DE ATRIZ	Código: SG-SST -F- 01
	CORRESPONDENCIA EXTERNA	Versión: 01
	SG-SST	Fecha: MARZO 30 de 2020

San Juan de Pasto 02 de Mayo 2022

Doctor
Lina Julieth Aroca Pérez
Gladys Patricia Lopez
 Jurados Programa de Psicología

Asunto: Autorización para aplicación del instrumento de entrevista semi-estructurada

Cordial saludo,

Por medio del presente, me dirijo a ustedes desde el Centro Medico Valle de Atriz, desde la oficina de Seguridad y salud en el trabajo, con el fin de otorgar la autorización al estudiante William Esteban Gelpud Pinchao identificado con el número de cedula 1085347709, perteneciente al programa de Psicología de la Universidad Cesmag, Para la aplicación de la entrevista semi-estructurada a los trabajadores de la clínica.

Atentamente,

Sara Ojeda
Sara Ojeda
 Auxiliar SG-ST

Diana Mallama
Diana Mallama
 Coordinadora T.Humano

Anexo 2. Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO
CENTRO MÉDICO VALLE DE ATRIZ

Investigación titulada: “EXPERIENCIAS DE ESTRÉS LABORAL EN PERSONAL QUE TRABAJA EN SALUD DEL CENTRO MÉDICO VALLE DE ATRIZ DE PASTO DURANTE LA PANDEMIA.”

Yo, _____, identificado(a) con la

C.C. _____ de _____ manifiesto que he sido invitado(a) a participar dentro de la investigación arriba mencionada y que se me ha dado la siguiente información:

Propósito de este documento:

Este documento se le entrega para ayudarle a comprender las características de la investigación, de tal forma que usted pueda decidir voluntariamente si desea participar o no. Si luego de leer este documento tiene alguna duda, pida al personal de la investigación que le aclare sus dudas. Ellos le proporcionarán toda la información que necesite para que Usted tenga un buen entendimiento de la investigación.

Objetivo y descripción de la investigación:

El objetivo de este estudio es describir las experiencias de estrés laboral en personal que trabaja en salud del Centro Médico Valle de Atriz de Pasto durante la pandemia, por medio de la recolección de datos a través de una entrevista semiestructurada que será llevada a cabo por un estudiante de psicología, A usted se lo está invitando a participar en este estudio por ser empleado del Centro Médico Valle de Atriz de Pasto y haber laborado durante la pandemia por Covid-19, para esta investigación se pretende entrevistar a tres trabajadores por cada área de la empresa para tener un total de treinta participantes, los cuáles serán seleccionados de forma aleatoria siempre y cuando cumplan con los requisitos que serán verificados con el departamento de recursos humanos antes de iniciar con la entrega de consentimientos.

- Ser empleado del Centro Médico Valle de Atriz.
- Personal que estuvo vinculado en la empresa durante la pandemia.

Responsable de la investigación:

Este estudio es dirigido y desarrollado por el estudiante de psicología de la universidad CESMAG, William Esteban Gelpud Pinchao, Cualquier inquietud que se presente puede comunicarse con el investigador a cargo, al teléfono celular 3104199961 o al correo electrónico williamgelpud08@gmail.com.

Riesgos y Beneficios:

La entrevista y la obtención de información sobre el estrés laboral durante la pandemia que usted suministre no implican riesgo alguno para usted; las respuestas dadas no tendrán ninguna consecuencia negativa para su situación en la empresa; caso contrario será beneficiado, puesto que con la información suministrada se pretende describir como el trabajo durante la pandemia y la existencia de estrés laboral afecto al rendimiento de las labores de cada trabajador.

Confidencialidad:

Si usted decidiera participar en este estudio, los investigadores aplican una entrevista a cada uno de los participantes y la información obtenida será utilizada únicamente por el equipo de investigación del proyecto y no estará disponible para ningún otro propósito después de terminada la presente investigación, ya que al culminar el proceso se eliminará su nombre de todos los resultados del estudio y la presentación de los informes se realizará en forma confidencial únicamente ante los jurados de la investigación.

Derechos y deberes:

Usted tiene derecho a obtener una copia del presente documento y a retirarse posteriormente de esta investigación en cualquier momento, si así lo desea y no tendrá que firmar ningún documento para hacerlo, ni informar las razones de su decisión, si no desea hacerlo. Usted no tendrá que hacer gasto alguno durante la participación en la investigación y en el momento que lo considere podrá solicitar información sobre sus resultados al responsable de la investigación.

Declaro que he leído o me fue leído este documento en su totalidad y que entendí su contenido e igualmente, que pude formular las preguntas que consideré necesarias y que estas me fueron respondidas satisfactoriamente. Por lo tanto, decido participar en esta investigación y firmo como constancia de ello.

Nombre y firma del participante

C.C No.

Fecha:

Nombre y firma del investigador

C.C No.

Fecha:

Nombre y firma del Asesor

C.C No.

Fecha

Anexo 3. Matriz de vaciado de información entrevista semiestructurada

Objetivo general:

Describir las experiencias de estrés laboral en personal que trabaja en salud del Centro Médico Valle de Atriz de Pasto durante la pandemia.

Objetivos específicos:

- Identificar las causas del estrés laboral en los colaboradores del Centro Médico Valle de Atriz de Pasto durante la pandemia.
- Clasificar qué tipo de estresores se han presentado en los colaboradores del Centro Médico Valle de Atriz de Pasto durante la pandemia.
- Comprender las experiencias de estrés laboral en el personal de salud del Centro Médico Valle de Atriz de Pasto durante la pandemia.

Categorías:

Causas del estrés laboral, Tipo de estresores, Experiencias de estrés laboral.

Técnica:

Entrevista semiestructurada.

Fuente:

Bonilla y Rodríguez, 2000.

Categoría:	Causas del estrés laboral	
Preguntas	Vaciado De Información	Proposiciones
<p>1. Cuénteme como son sus condiciones laborales desde que inicio la pandemia hasta este momento (Hora de inicio de labores, funciones, cuanto trabaja, ahora trabaja más o menos tiempo, hora en que finaliza labores).</p>	<p>Sujeto #1: “Cuando comenzó la pandemia nos turnábamos en el tiempo, la mitad de compañeros trabajaban en la clínica y la otra mitad trabajaban desde casa, algunas veces se realizaba el trabajo de documentación en casa y cuando se asistía a la clínica era netamente a realizar trabajo con pacientes y equipos, después cuando fue disminuyendo el auge, ya estábamos mucho más empapados en el tema, al principio si daba temor porque se manejaban las áreas Covid y todo era reservado entonces se notaba el temor de algunos compañeros porque entrar a esas áreas.”</p> <p>Sujeto #2: “El movimiento en cuestión de área UCI fue bastante movido, se ampliaron los horarios, se requería entregar mucho tiempo y estar disponible a cada hora del día así no esté en horario de trabajo existía bastante estrés “</p> <p>Sujeto #3: “Si aumentaron las funciones, y los horarios eran más extenuantes, por el mismo hecho de que no se podía tener contacto con la familia algunas áreas se quedaban a trabajar turnos extras e incluso dormían en la institución”</p> <p>Sujeto #4: “La pandemia tuvo un cambio drástico en todos los ámbitos económicos, a nivel de salud incrementaron bastante las funciones tanto a nivel administrativo como a nivel asistencial ya que tocaba cumplir con ciertos protocolos y aprender nuevas cosas, el personal de salud también sufrió la enfermedad y el personal que no estaba contagiado tuvo que cubrir esos turnos”</p> <p>Sujeto #5: “Si aumentaron las funciones, siempre tocaba estar atento a los protocolos y hacer las cosas de la manera más rápida posible, a algunos nos tocó doblar turnos y en las noches siempre se trabaja bajo mucha presión”</p> <p>Sujeto #6: “Se hacia jornada continua, las funciones no aumentaron, pero si el estrés en cuestión de realizar las actividades en poco tiempo y con mucho más cuidado”</p> <p>Sujeto #7: “Aumentaron algunas funciones, e incluso nos tocaba salir de la clínica y tocaba ir a pueblos a entregar medicamentos y a realizar diferentes funciones”</p> <p>Sujeto #8: “El número de funciones si se aumentaron, hubo extensión de horarios y algunas veces tocaba trasnochar, más que nada cuando estaban los picos más altos, se trabajaba bajo presión por el mismo virus y la presión de no exponerse tanto”</p> <p>Sujeto #9: “El horario aumento demasiado, al ser coordinadora de la salud publica me tocaba estar disponible a cada momento del día”</p> <p>Sujeto #10: “Fue muy estresante, existía mucha sobrecarga y mucho señalamiento, los horarios también fueron muy extenuantes ya que había que cubrir turnos, trasnochar y aumentaron los pacientes”</p> <p>Sujeto #11: “Las horas incrementaron, nos tocaba permanecer más tiempo en la clínica”</p> <p>Sujeto #12: “El horario se extendió, casi que trabajábamos dos días de seguido y descansábamos uno, como aumentaron los pacientes aumento el trabajo y las funciones”</p> <p>Sujeto #13: “El horario se extendió, tocaba cubrir turnos de personal que había renunciado, hubo exceso de trabajo”</p> <p>Sujeto #14: “Aumento el trabajo, como se manejaba el área de UCI y había bastantes pacientes siempre tocaba realizar bastantes estudios y quedarse trabajando hasta la noche”</p> <p>Sujeto #15: “No nos dejaban salir, nos daban la comida en la misma institución, no había vacunas, las funciones si aumentaron”</p>	<p>La mayoría de participantes refieren que su jornada laboral se vio afectada debido al incremento de horas de trabajo, delegación de nuevas funciones y principalmente la manera en cómo debían realizar su trabajo, ya que mencionan que tenían que trabajar bajo presión.</p>

	<p>Sujeto #16: “Pasábamos mucho tiempo, se trabajaba dos días de seguido, compañeros renunciaban y el trabajo era en exceso, más trabajo por el mismo sueldo”</p> <p>Sujeto #17: “Los horarios aumentaron, se comenzó a trabajar por 12 horas e incluso más, existió sobrecarga laboral en la parte de UCI, el trabajar con Covid también era muy complicado”</p> <p>Sujeto #18: “Cuando inicio la pandemia si nos afectó mucho, era muy difícil conseguir transporte, se cambiaron los horarios, teníamos que hacer doble turnos, hubo las mismas funciones solo que se tenía que ser más riguroso con ciertos protocolos”</p> <p>Sujeto #19: “Tocaba estar con los implementos de protección encima y era muy incómodo trabajar así, el horario era más extenso, había muchísimo más pacientes”</p> <p>Sujeto #20: “Aumento el horario laboral, como estábamos en área UCI existía sobrecarga de trabajo”</p> <p>Sujeto #21: “Durante la pandemia aumento el horario de trabajo, nos tocaba trasnochar y trabajar de seguido durante dos días, cuando no se estaba trabajando había que estar siempre disponible por si la clínica te llamaba y te necesitaba”</p> <p>Sujeto #22: “En el área de Uci, existían muchos pacientes, no había camas, algunos estaban en el piso, no había los elementos de protección para todos y tocaba trabajar de manera muy rápida, en ocasiones hasta atender a dos pacientes a la vez”</p> <p>Sujeto #23: “En esos días nos tocaba trabajar mucho más, el horario se volvió más extenso y el trabajo se volvió más pesado ya que existía más presión”</p> <p>Sujeto #24: “El trabajo fue muy pesado había que estar siempre disponible”</p> <p>Sujeto #25: “Trabajábamos en horarios muy extenso e incluso había que estar disponibles fuera de la clínica o trabajar sábados y domingos”</p>	
<p>2. ¿Cómo se vio afectado el ambiente laboral en su área de trabajo cuando inicio la pandemia?</p>	<p>Sujeto #1: “El miedo era lo primordial que existía, cuando se entraba en las áreas de Covid, al salir existía ese rechazo por parte de los mismos compañeros por haber estado expuesto, entonces era un poco tediosa la situación”</p> <p>Sujeto #2:” No había momentos de descanso ya que todo el tiempo se necesitaba que estuviéramos activos, no había momentos para poder respirar o relajarse, siempre se estaba a tope con trabajo”</p> <p>Sujeto #3:” El distanciamiento principalmente, ya no había reuniones todo era virtual, no se podía compartir tanto tiempo de ocio con los compañeros”</p> <p>Sujeto #4:” Mas horas laboradas siempre generan más estrés, porque no hay tanto tiempo para poder descansar, también existía ese miedo colectivo que hacía que no todos podamos funcionar como quisiéramos”</p> <p>Sujeto #5: “El ambiente de trabajo siempre se mantuvo de buena manera ya que todos tratábamos de ayudarnos en cualquier aspecto para poder rendir de una mejor manera”</p> <p>Sujeto #6: “Entre compañeras ya no compartíamos como antes, ya no almorzábamos juntos ni nos reuníamos en tiempos de descanso, nos independizamos un poco”</p> <p>Sujeto #7: “No cambio tanto diría que hubo más unión entre todos, nos dábamos apoyo mutuo”</p> <p>Sujeto #8: “Si cambio ya que tocaba trabajar con mucha más presión, no se podía compartir con los compañeros de trabajo”</p> <p>Sujeto #9: “Personalmente no sentí mucho el cambio siguió normal, si tocaba a veces estar más tiempo, pero en general siguió normal”</p>	<p>Los participantes afirman que principalmente la relación entre compañeros se vio afectada debido a el distanciamiento o que había que mantener, por diferencia de horarios y hasta por el mismo cansancio que</p>

	<p>Sujeto #10: “Yo trabajaba en quirófano y había compañeros que no querían entrar entonces la situación era muy complicada, no se podía trabajar de manera eficiente”</p> <p>Sujeto #11: “Principalmente la convivencia, porque algunos compañeros tenían más turnos, otros tenían que salir de la clínica y dirigirse a pueblos”</p> <p>Sujeto #12: “No, siento que entre compañeros estábamos muy unidos, nos repartíamos deferentes roles para que el trabajo en conjunto sea más eficiente”</p> <p>Sujeto #13: “Por el mismo miedo existente era difícil concentrarse, siempre se pensaba en no contagiarse ni en acercarse a otro compañero porque no se sabía si la tenía el virus”</p> <p>Sujeto #14: “Hubo más colaboración entre compañeros, nos cuidábamos entre todos”</p> <p>Sujeto #15: “Si, ya no se podía salir a compartir con los compañeros, no se podía estar paseando por los pasillos, solo se debía estar en el área de trabajo”</p> <p>Sujeto #16: “No se podía tener un momento de descanso, siempre tocaba estar trabajando duro”</p> <p>Sujeto #17: “Si afecto porque uno se estresaba por todo, había tanto trabajo por hacer que a veces existía conflicto entre compañeros, había ciertos desacuerdos por el mismo estrés y miedo existente”</p> <p>Sujeto #18: “No, tratábamos de llevar la situación de una manera muy amena que no hiciéramos que se complique más la situación”</p> <p>Sujeto #19: “Si se vio afectado, no se podía descansar, por el exceso de pacientes no se podía compartir con otros compañeros, había sobrecarga de trabajo”</p> <p>Sujeto #20: “Todo era muy estresante porque tocaba trabajar de seguido y no había nada de descanso todos estaban tensos”</p> <p>Sujeto #21: “Se vio afectado en la manera que hacíamos el trabajo, por el mismo cansancio no rendíamos de la misma manera y de igual forma se prestaba para tener problemas entre compañeros por el mismo estrés”</p> <p>Sujeto #22: “En la clínica ejercían más presión, pero en general había un buen ambiente, todos tratábamos de cumplir y existía mucha eficacia”</p> <p>Sujeto #23: “si, ya que no se podía acercarse a los compañeros, había mucha distancia y poca convivencia”</p> <p>Sujeto #24: “El ambiente entre compañeros siguió normal, más era el estrés por estar trabajando sobre presión”</p> <p>Sujeto #25: “Si se disminuyó la convivencia entre compañeros había que preocuparse por cosas más importantes”</p>	<p>existía, no obstante, en algunas áreas se fortalecieron las relaciones entre compañeros, los participantes también manifiestan la poca existencia de descansos durante su jornada de trabajo.</p>
<p>3. Las nuevas funciones adquiridas a partir de la pandemia ¿han afectado su bienestar laboral?</p>	<p>Sujeto #1:” En lo personal no me afecto, si tuve que colocar más disciplina en lo que hacía porque el tiempo era fundamental y tuve que aprender a adaptarme, pero en lo personal no siento que me afectara”</p> <p>Sujeto #2:” Se incrementó el trabajo a presión, tocaba realizar el mismo trabajo, pero en tiempos mucho más cortos, más rápido teniendo más destreza”</p> <p>Sujeto #3: “Se podría decir que sí, porque todo era más extenuante tocaba ir pasando por cada área supervisando que todo esté en buen funcionamiento”</p> <p>Sujeto #4:” Mas que las funciones fue el contexto total, ya que incremento muchísimo la mortalidad en los hospitales, entonces eso genera traumas en los trabajadores, porque a pesar de que uno entregue al máximo no se puede tener los resultados que uno quisiera o desearía con todos los pacientes”</p>	<p>La mayoría de participantes refiere que, si se afectó su bienestar laboral, principalmente debido a circunstancias como la poca</p>

	<p>Sujeto #5: “Si, ya que tocaba llegar a la casa y encerrarse por el mismo hecho de trabajar en salud, no se podía convivir con la familia, era una circunstancia de casa trabajo, trabajo casa”</p> <p>Sujeto #6: “Si, uno siempre estaba pendiente en no tocar para no contagiarse ni exponer a los demás compañeros, de igual manera el estar pendiente de llevar puesto todos los implementos y tener que trabajar con todo eso encima era muy difícil”</p> <p>Sujeto #7: “Cuando me pasaron a él área de UCI si sentía bastante miedo e incluso no quería ir”</p> <p>Sujeto #8: “Si ya que el miedo siempre estaba presente, uno no sabía en qué momento se podía estar expuesto a pacientes que tenían el virus y era un riesgo a que se contagie la familia, entre compañeros tampoco se sabía quién podría tener el virus”</p> <p>Sujeto #9: “Si ya que los largos horarios me dejaban muy expuesta, a veces trabajaba hasta altas horas de la noche”</p> <p>Sujeto #10: “Si, debido a que implicaba hacer más procesos y ser más riguroso en los protocolos, el miedo de contagiarse fue muy caótico”</p> <p>Sujeto #11: “No, ya que nos toca cumplir con las funciones, así este cansada estoy ayudando a una vida y tengo que rendir de buena manera”</p> <p>Sujeto #12: “Si porque al estar trabajando bajo presión a veces era muy difícil concentrarse”</p> <p>Sujeto #13: “No, este era nuestro rol a cumplir durante esta pandemia así que trate de dar lo mejor de mi”</p> <p>Sujeto #14: “No, yo me enfocaba en mi trabajo y trataba de cumplir de manera eficiente todas mis funciones”</p> <p>Sujeto #15: “Si me afecto, no podía descansar bien el tiempo de trabajo era muy demandante y estábamos totalmente expuestos”</p> <p>Sujeto #16: “Si, por los largos turnos de trabajo, a los que estábamos expuestos”</p> <p>Sujeto #17: “Si me han afectado, algunas secuelas quedaron por el trabajo tan pesado que demandaba la situación”</p> <p>Sujeto #18: “No, me pude acoplar muy bien y siempre trataba de mantenerme trabajando de buena manera para hacer un buen trabajo”</p> <p>Sujeto #19: “Si te afecta de manera mental más que anda ya que rendir estando tan cansado es muy difícil”</p> <p>Sujeto #20: “Si me afecto bastante el hecho de que nos tocaba estar sometidos a horarios laborales, no se podía ni ir al baño”</p> <p>Sujeto #21: “Si debido a que era difícil concentrarse, se tenía cansancio encima, tocaba cumplir con largas horas de trabajo, se tenía miedo a contagiarse”</p> <p>Sujeto #22: “Si había cierto inconformismo porque existían más funciones ya que tocaba cubrir algunos turnos”</p> <p>Sujeto #23: “Si ya que se perdió comunicación y de igual forma la presión que existía nos generaba estrés”</p> <p>Sujeto #24: “Si el estrés más que nada agotaba mentalmente”</p> <p>Sujeto #25: “Si ya que no se podía tener tiempo libre para descansar, siempre tocaba estar enfocado en las funciones”</p>	<p>interacción entre compañeros, el estrés existente debido a largas y extenuantes jornadas de trabajo</p>
<p>4. ¿Usted cree que desde que inició la pandemia hasta este momento</p>	<p>Sujeto #1: “Sacrificios la verdad si, ya que en un principio uno dejaba de hacer cosas que antes realizaba, ya no era lo mismo al llegar a casa porque no se podía compartir con la familia, tocaba aislarse, siento que si se sacrificó mucho la convivencia con la familia”</p> <p>Sujeto #2: “En realidad si, a veces en nuestra área no somos muy tomados en cuenta, la dotación no era priorizada para todos, y dejaban a un lado a ciertas áreas que no son tomadas en cuenta”</p> <p>Sujeto #3:”si ya que hemos trabajado jornadas extras que no nos competían y hemos dejado de compartir con nuestras familias para brindar un mejor servicio”</p>	<p>Los participantes mencionan que el mayor sacrificio que se ha presentado en</p>

<p>han existido más sacrificios que recompensas en su ámbito laboral?</p>	<p>Sujeto #4:” Yo creo que en el ámbito personal uno hace un sacrificio personal con la familia para poder entregar más tiempo a mi vocación, pero al mismo tengo esa recompensa que es saber que aportó un granito de arena a la sociedad”</p> <p>Sujeto #5: “Pienso que todo es equilibrado, mientras uno realice el trabajo de la mejor manera y cumpla con sus funciones, es normal que se sacrifique tiempo de descanso, pero de igual forma siempre se verá recompensado”</p> <p>Sujeto #6: “No siento que existan ni sacrificios ni recompensas, normal uno recibe acorde al trabajo que realiza”</p> <p>Sujeto #7: “Creo que a veces se sacrifica tiempo, pero en cada trabajo siempre van a existir sacrificios”</p> <p>Sujeto #8: “Mas sacrificios, recompensas casi no han existido, en la misma institución uno a veces trabaja de más y no es muy valorado”</p> <p>Sujeto #9: “Yo mire las cosas de otra manera, me gusta mi trabajo y sabía que eran cosas que tenía que hacer, siempre miraba de qué manera podía colaborar y hacer las cosas de manera eficiente, siempre me he sentido muy bien recompensada por mi trabajo”</p> <p>Sujeto #10: “Si porque a veces la gente no se cuidaba, nos miraban con desprecio, uno trabajaba mucho y no valoraban eso”</p> <p>Sujeto #11: “No sacrificios siento que no, si demanda más tiempo y más trabajo, pero no lo veo como sacrificio”</p> <p>Sujeto #12: “Me siento muy bien recompensada económicamente”</p> <p>Sujeto #13: “Si, porque a veces es más la sobrecarga, siempre miran más lo malo que uno hace que lo bueno que se aporta a la clínica”</p> <p>Sujeto #14: “Si debido a que sacrificábamos mucho tiempo trabajando, pero no me sentí muy recompensado”</p> <p>Sujeto #15: “Si siento que el trabajo de la salud es muy mal pagado a pesar de todo el trabajo que hacemos”</p> <p>Sujeto #16: “Si porque tocaba trabajar mucho más duro y por el mismo pago”</p> <p>Sujeto #17: “Si claro bastante, siempre tocaba sacrificar el tiempo, y uno se sentía muy desmotivado trabajando”</p> <p>Sujeto #18: “Siento que el personal de salud no tiene recompensa, todo es llevadero, siempre hay que cumplir con el trabajo”</p> <p>Sujeto #19: “No porque, así como uno ha trabajado también la institución ha sabido reconocerlo”</p> <p>Sujeto #20: “Muchos más sacrificios, tocaba dedicar mucho tiempo al trabajo y sacrificar tiempo de calidad con la familia”</p> <p>Sujeto #21: “Se sacrificó tiempo, pero así mismo nunca nos faltó trabajo y eso lo veo como una recompensa”</p> <p>Sujeto #22: “La verdad si, uno sabe que estudio para esto, pero jamás estuve preparado para una pandemia en la que iba estar tan expuesto a un virus así”</p> <p>Sujeto #23: “Si más sacrificios ya que pienso que uno necesita de incentivos, se debió tratar mucho mejor al personal”</p> <p>Sujeto #24: “No ya que amo mi profesión y sé que tengo que tener esa responsabilidad para realizar mis funciones”</p> <p>Sujeto #25: “Creo que en los trabajos siempre toca sacrificar ciertos aspectos”</p>	<p>su trabajo es el tiempo brindado a su trabajo, ya que por cumplir con sus funciones han tenido que sacrificar tiempo de calidad con su familia, amigos u tiempo de descanso</p>
<p>5. ¿Cuándo la pandemia estaba en su pico más alto, usted cómo realizaba sus</p>	<p>Sujeto #1: “En ocasiones no, porque uno ya se mentalizaba que tenía que acostumbrarse a esa situación, entonces igual uno aprendía todo acerca de los protocolos y en base a eso se iba realizando las funciones”</p> <p>Sujeto #2:” El estrés y la ansiedad siempre estaban presentes en el día a día, tocaba tratar de acoplarse al ritmo que se vivía para poder realizar las funciones de buena manera”</p> <p>Sujeto #3:” Fue traumático porque mi papa estaba con Covid y me toco trabajar desde casa para poder cuidar a mi papa y al mismo tiempo estar pendiente del trabajo y por lo traumático que fue esa situación las funciones posteriores de casos de Covid los delegue a otra persona”</p>	<p>Los participantes manifiestan que realizar las actividades de su trabajo eran muy complejas</p>

<p>actividades de trabajo? ¿Aun las realiza así? le fue difícil concentrarse? ? Describa por favor.</p>	<p>Sujeto #4:” Era desalentador ver el total de muertos, el estrés que generaba conseguir el recurso humano, estar pendiente de cada trabajador era un trabajo muy agotador”</p> <p>Sujeto #5: “Personalmente no, siempre tuve presente que tenía que rendir en mi trabajo, yo miraba a varios compañeros que renunciaban y dejaban el trabajo y era a nosotros mismos que nos perjudicaba porque tocaba doblar turnos hasta que se encuentre personal disponible”</p> <p>Sujeto #6: “Fue difícil realizar algunas funciones ya que se tenía que soportar largas jornadas de trabajo con toda la protección y traer todo eso encima era muy abrumador, en lo personal me resultaba muy complicado tener que funcionar así”</p> <p>Sujeto #7: “tocaba realizar todo con mucho cuidado, estar siempre con la dotación que nos brindaban, cabello recogido y desinfección constante”</p> <p>Sujeto #8: “diría que fue difícil concentrarme porque todo el tiempo pensaba en mi hija sola en casa, esa situación me hacía desconcentrar”</p> <p>Sujeto #9: “No repercutió, contaba con un buen grupo de trabajo en donde nos repartíamos equitativamente las funciones”</p> <p>Sujeto #10: “Si ya que existía el miedo de contagiarse, con las vacunas comenzó a disminuir, varios conocidos tenían familiares en la UCI, era muy complejo”</p> <p>Sujeto #11: “Las realizaba de manera normal”</p> <p>Sujeto #12: “Tocaba tener mucho cuidado entre compañeros ya que no se sabía con seguridad quien podía tener el virus y quien no”</p> <p>Sujeto #13: “Siempre teníamos que tener puesto los implementos de seguridad, a veces era sofocante trabajar así, pero de igual manera había que respetar estas mediadas”</p> <p>Sujeto #14: “Con mucha dedicación, siempre estaba concentrado y trataba de estar lo más despierto posible porque tocaba apoyar debido a tantos pacientes”</p> <p>Sujeto #15: “Con mucho cuidado y de manera rápida, siempre pasaban supervisando que estemos en nuestras áreas de trabajo sin relacionarnos entre compañeros”</p> <p>Sujeto #16: “Siempre tocaba estar atenta porque había mucho riesgo de contagio, entonces trabajar de buena manera era muy difícil no se podía respirar con el tapabocas y el visor”</p> <p>Sujeto #17: “Trataba de hacer las cosas lo más rápido posible, pero de igual manera la motivación nos afectaba mucho, el ambiente de trabajo era muy tedioso”</p> <p>Sujeto #18: “Se mantenía la distancia con compañeros para la protección, trabamos de mantener una buena relación para trabajar de manera eficiente”</p> <p>Sujeto #19: “Trabajaba con todos los implementos de seguridad encima, era muy molesto, sofocaba, daba calor, pero aun así tocaba tratar de trabajar para ayudar a los pacientes”</p> <p>Sujeto #20: “Estaba mentalizada en desempeñarme de la mejor manera y tratar de brindar mucha ayuda a mis pacientes así este cansada”</p> <p>Sujeto #21: “Se realizaba las funciones bajo mucha presión y con mucho miedo a tener que enfrentar el virus, cuando nos tocaba estar en UCI no queríamos ir, para nosotros era un infierno”</p>	<p>ya que tenían que enfrentarse a situaciones estresantes, trabajar con implementos de seguridad que si bien ayudaban a no contagiarse también generaba incomodidad en algunos trabajadores impidiéndoles realizar sus funciones de manera correcta, de igual manera también manifiestan que existía en ellos emociones como el miedo y preocupación.</p>
---	--	--

	<p>Sujeto #22: “Tocaba tener puesto todos los elementos de protección, para entrar a algunas zonas había que estarse desinfectando, era muy difícil trabajar con visores y mascarás”</p> <p>Sujeto #23: “Había que ser muy ágil, exista mucha presión por que en la clínica hay el are de UCI, entonces había que trabajar de manera rápida y con el mayor cuidado posible”</p> <p>Sujeto #24: “Había que realizar el trabajo con los elementos de protección”</p> <p>Sujeto #25: “Nos tocaba trabajar con las medidas de protección y a veces era complicado manipular elementos que utilizábamos para nuestras funciones”</p>	
<p>6. ¿Cuándo inicio la pandemia que medidas de cuidado adoptó la institución con sus trabajadores para prevenir el contagio de COVID-19?</p>	<p>Sujeto #1: “Nos explicaron desde el principio acerca del lavado de manos recurrente, nos capacitaron acerca de los elementos de protección para poder entrar a las áreas de Covid, siempre tocaba estar con los implementos”</p> <p>Sujeto #2: “Si trataron de implementar dotación de bioseguridad, pero no siempre ya que se priorizaba otras áreas, a veces tocaba reutilizar algunos implementos”</p> <p>Sujeto #3:” Implementos de protección personal, asesoramiento del correcto uso de la mascarilla”</p> <p>Sujeto #4:” Se implementaron y se hizo más riguroso del uso adecuado de los elementos de bio-seguridad, el lavado de manos, también se concientizo a los pacientes, se prohibió visitas y cambios en la infraestructura”</p> <p>Sujeto #5: “El correcto uso de protección, el área de recursos humanos siempre estaba supervisando que sean cumplidos los protocolos, la persona que no portaba bien los implementos tenía memorando”</p> <p>Sujeto #6: “El uso de tapabocas, lavado de manos en varios momentos del día, se tenía que poner overoles, mascarillas, guantes, se tenía que estar desinfectando algunas zonas de trabajo”</p> <p>Sujeto #7: “Enterizos, tapabocas, lavado de manos, guantes, pasaban desinfectando el área de trabajo”</p> <p>Sujeto #8: “El uso de tapabocas, lavado de manos, desinfección, pero principalmente se hizo mucho énfasis en el lavado de manos”</p> <p>Sujeto #9: “Lavado de manos constante, el tapabocas siempre en todo momento, overoles, yo era muy juiciosa con todas las normas de bioseguridad”</p> <p>Sujeto #10: “Fueron bastante responsables, crearon protocolos del manejo de los pacientes, siempre teníamos los elementos de protección personal, siempre disponible los insumos necesarios”</p> <p>Sujeto #11: “Siempre se mantuvo el uso de tapabocas, el correcto lavado de manos”</p> <p>Sujeto #12: “Implementos de protección personal, mascarillas, visores, overoles, guantes, mascarillas N95”</p> <p>Sujeto #13: “Trajes para entrar y salir a diferentes áreas, a veces no nos daban tapabocas ni guantes porque estaban escasos, los elementos eran muy peleados entere diferentes áreas porque se agotaban muy rápido”</p> <p>Sujeto #14: “Tapabocas, mascarilla, lavado de manos durante el día, desinfección de zona de trabajo”</p> <p>Sujeto #15: “Si, nos daban todos los implementos, lo malo fue que cuando alguien se contagiaba y daban las incapacidades eran descontadas del sueldo”</p> <p>Sujeto #16: “La institución siempre nos entregaba dotación de seguridad, tocaba siempre usar porque había gente de recursos humanos supervisando el uso”</p> <p>Sujeto #17: “Nos entregaban toda la dotación, tapabocas, guantes, visores”</p> <p>Sujeto #18: “Elementos de protección personal, protocolos para ingresar pacientes, lavado de manos”</p>	<p>La mayoría de participantes refieren que la institución siempre brindo a sus trabajadores los elementos de bioseguridad esenciales, tales como tapabocas, visores, overoles, gafas e implementación del lavado de manos y desinfección.</p>

	<p>Sujeto #19: “Nos dieron dotación para nuestro autocuidado, implementaron el lavado de manos en varios momentos del día”</p> <p>Sujeto #20: “La institución nos dio elementos de protección personal, ARL, incapacidades por Covid”</p> <p>Sujeto #21: “Nos brindaron todos elementos de protección como lo son el tapabocas, los visores, guantes, trajes y nos inculcaban el lavado de manos en todo momento”</p> <p>Sujeto #22: “lavado de manos, uso adecuado del tapabocas, había que desinfectarse a cada momento”</p> <p>Sujeto #23: “Muchas medidas, nos dieron overoles, mascarillas, visores, guantes”</p> <p>Sujeto #24: “Dotación de bioseguridad, guantes, overoles, gafas, tapabocas”</p> <p>Sujeto #25: “Siempre nos estuvieron recalcando el lavado de manos, había zonas de desinfección para entrar a algunas áreas y siempre tocaba estar puesto el tapabocas”</p>	
<p>7. ¿Durante la pandemia ha experimentado dos periodos de cansancios significativos, asociados a su trabajo?</p>	<p>Sujeto #1: “si ya que, a veces era frustrante estar con todos los elementos encima, el no poder estar siempre en una sola área siempre tocaba estar rotando y era muy agobiante toda la situación”</p> <p>Sujeto #2:” No, ya que con la presión que existía toco irse adaptando a la situación para poder sobrellevarla mejor”</p> <p>Sujeto #3:” En ese tiempo me sentía muy agotada no comía bien y en ocasiones ni cenaba”</p> <p>Sujeto #4: “Llego un momento que si, en los periodos más altos de la pandemia, no sabíamos que hacer para que nos alcance el tiempo y poder rendir de una manera funcional”</p> <p>Sujeto #5: “Cuando tocaba cubrir turno y tocaba trasnochar si, pero cuando se manejaba los turnos normales no sentía mucho cansancio”</p> <p>Sujeto #6: “Si bastante cansancio, siempre teníamos que tratar de estar con la mejor actitud, pero internamente era complicado porque en las jornadas continuas el cansancio nos afectaba”</p> <p>Sujeto #7: “Si me sentía muy cansada, y cuando se trabaja a presión mucho más, cuando tocaba viajar el cansancio se incrementaba más”</p> <p>Sujeto #8: “Mucho cansancio y agotamiento físico había momentos en que se me bajaba la presión”</p> <p>Sujeto #9: “Mucho cansancio debido a que no se trabajaba en horario normal, siempre tocaba estar listo para toda situación que pueda surgir”</p> <p>Sujeto #10: “El día era demasiado agotador no sabíamos en qué momento íbamos a tener pacientes Covid, pasaban casos de que si eran pacientes Covid y no avisaban y uno estaba expuesto”</p> <p>Sujeto #11: “Si, cansancio por el exceso de turnos, no había momentos para poder tener un respiro”</p> <p>Sujeto #12: “Si yo creo que todos los trabajadores experimentamos cansancio excesivo debido a las largas jornadas de trabajo”</p> <p>Sujeto #13: “Mucho cansancio en especial en las piernas”</p> <p>Sujeto #14: “Si ya que no había momentos de descanso, por el exceso de trabajo uno se desgastaba mucho”</p> <p>Sujeto #15: “Si, a veces uno esta tan agotado y tiene mucho trabajo, y al otro día tocaba seguir de la misma manera”</p> <p>Sujeto #16: “Si mucho cansancio porque no podíamos descansar y tocaba estar trabajando de seguido”</p> <p>Sujeto #17: “Si, los primeros meses no pero como tuvimos que estar así durante un año a la larga se sentía muy pesado”</p> <p>Sujeto #18: “En los picos más altos sí, pero a medida que iban bajando, el cansancio también disminuía”</p> <p>Sujeto #19: “Si, episodios de cansancio siempre existieron”</p>	<p>Los participantes manifiestan que, si experimentaron cansancio significativo debido a su trabajo, mencionan que existía desgaste físico por el horario de trabajo al que estaban expuestos.</p>

	<p>Sujeto #20: “Mucho cansancio, cuando estábamos en UCI se tenía cansancio que afectaba mucho a la manera en que trabajamos”</p> <p>Sujeto #21: “Si bastante, a veces no se podía más del cansancio daba ganas de quedarse dormida de pie, las piernas ya no daban”</p> <p>Sujeto #22: “Mucho cansancio, no se podía descansar ni en la clínica ni en el hogar porque siempre había que estar atento por si la clínica nos necesitaba”</p> <p>Sujeto #23: “Si bastante ya que la misma pensadera desgasta, el estrés que existía y el cansancio”</p> <p>Sujeto #24: “Algunos días, pero en general no”</p> <p>Sujeto #25: “Si ya que debíamos trabajar durante horarios que se supone deberíamos descansar entonces se sentía el peso del día”</p>	
<p>8. Antes y durante la pandemia ¿ha recibido alguna capacitación acerca del contagio de COVID-19? Cuéntenos su experiencia.</p>	<p>Sujeto #1: “Desde que comenzaron a llegar pacientes, la institución nos comenzó a capacitar para el correcto uso de los implementos”</p> <p>Sujeto #2: “La capacitación siempre estuvo presente en todo momento, tanto de la manera correcta de usar los implementos, como del correcto lavado de manos”</p> <p>Sujeto #3:” Si, las capacitaciones siempre estuvieron en todo momento, la institución fue muy juiciosa con ese aspecto”</p> <p>Sujeto #4:” Siempre nos capacitaron y nos dieron los lineamientos para que tuviéramos la base de atención para el paciente Covid, el adecuado lavado de manos, limpieza y desinfección, aislamiento de pacientes, rutas de atención, se hacían capacitaciones internas en grupos pequeños debido a que no se podía reunir”</p> <p>Sujeto #5: “Siempre nos estuvieron brindando capacitaciones de todo tipo, siempre recalaban el correcto uso de los implementos”</p> <p>Sujeto #6: “Si, apenas inicio la pandemia comenzaron a capacitarnos en grupos pequeños y a veces fuera del trabajo se realizaban capacitaciones virtuales”</p> <p>Sujeto #7: “Nos brindaron capacitaciones acerca del uso del tapabocas, 7 proceso del lavado de manos, acerca de la correcta desinfección de las zonas”</p> <p>Sujeto #8: “La clínica siempre nos dio capacitaciones, cuando inicio la pandemia, durante y hasta ahora”</p> <p>Sujeto #9: “Nos fueron entregados lineamientos del instituto de la salud departamental y ocupacional, siempre estaban pendientes de cada protocolo”</p> <p>Sujeto #10: “Siempre nos estuvieron presentando capacitaciones acerca de Todos los cuidados y rutas de atención, del correcto uso de los insumos”</p> <p>Sujeto #11: “Si aquí se hicieron capacitaciones frecuentes sobre el manejo de pacientes, correcta desinfección de zonas y autocuidado”</p> <p>Sujeto #12: “Si la institución nos brindó capacitaciones acerca del lavado de manos, los implementos de protección personal e información acerca del virus”</p> <p>Sujeto #13: “Si nos dieron capacitaciones acerca de los implementos de protección personal”</p> <p>Sujeto #14: “Si desde que inicio la pandemia siempre se preocuparon por, mantenernos capacitados, brindándonos información para la protección tanto nuestra como de los pacientes”</p>	<p>Los participantes mencionan que, si recibieron capacitación en la institución, refieren que se les fue brindada información acerca del virus Covid-19, la manera en que el virus debía ser afrontado, la sintomatología y rutas de atención pertinentes.</p>

	<p>Sujeto #15: “Nos capacitaron en el lavado de manos, como usar los implementos, la protección entre compañeros y mantener limpias las áreas de trabajo”</p> <p>Sujeto #16: “Hacían reuniones en grupos de trabajadores y nos enseñaban a usar bien el tapabocas, a el correcto lavado de manos, como debíamos usar la dotación y el manejo de pacientes”</p> <p>Sujeto #17: “Si era fundamental, y nunca nos faltaron las capacitaciones, hasta fuera del trabajo nos capacitaban virtualmente”</p> <p>Sujeto #18: “Si, la institución nos dio capacitaciones acerca de la bioseguridad, acerca del virus, acerca del manejo de pacientes”</p> <p>Sujeto #19: “Si a cada momento trataban de capacitarnos para mantenernos bien informados acerca del virus y como podíamos responder”</p> <p>Sujeto #20: “Siempre nos dieron capacitaciones acerca del virus, del lavado de manos, de manejo de pacientes y rutas de atención”</p> <p>Sujeto #21: “Si nos brindaron capacitaciones, nos llamaban en pequeños grupos y nos asesoraban acerca del correcto uso de implementos, acerca del correcto manejo de los pacientes, rutas de atención, autocuidado”</p> <p>Sujeto #22: “Nos daban información acerca de las rutas de atención que debíamos suministrar a los pacientes, información importante del virus y como se desarrollaba”</p> <p>Sujeto #23: “Si nos brindaron capacitaciones, acerca del autocuidado, acerca de la manera en que se trataba a los pacientes y protocolos que estipulaba el ministerio de salud”</p> <p>Sujeto #24: “Acerca de la pandemia si nos dieron información acerca de la enfermedad y los síntomas”</p> <p>Sujeto #25: “Si, me capacitaron virtualmente acerca del correcto uso de los elementos de protección”</p>	
--	---	--

Categoría:	Tipos de estresores	
Preguntas	Vaciado De Información	Proposiciones
<p>1. ¿Como se sintió cuando se anunció la noticia de que debíamos enfrentar una pandemia, ¿qué pensó? ¿Como manejo la situación?</p>	<p>Sujeto #1: “En mi caso sentí bastante miedo, sentí esa angustia porque al estar uno trabajando en el área de la salud lo primero que piensa es en que puede infectar y poner en peligro a la familia, no me sentía bien, quería buscar otro rumbo para no tener mucho contacto con ellos”</p> <p>Sujeto #2:” Sentí miedo y tristeza, todo fue un cambio muy duro, cuestiones como el transporte en esos tiempos fue muy complicado, de igual manera lidiar con la familia, el peso de trabajo y toda la situación fue un caos”</p> <p>Sujeto #3:” Miedo principalmente por mi papá y mis abuelos, ya que la distancia me frustraba porque no podía cuidarlos, tenía mucho miedo de perder a algún familiar cercano, vivencie que en mis compañeros quedaron secuelas por ver tanto muerto”</p> <p>Sujeto #4:” Asustada me sentí, creo que a todos los seres humanos nos genera miedo enfrentarnos a lo desconocido, pensaba en mi familia y tenía ese sentimiento de posible culpa, hacia esa comparación con países de primer mundo que no podían controlar la situación y uno estando en este país pensaba cosas terribles”</p> <p>Sujeto #5: “Me puse nerviosa porque tenía miedo, en las noticias siempre alarmaban y hacían ver que era una situación muy difícil entonces me hizo temer por mi vida”</p> <p>Sujeto #6: “Con mucho miedo de la familia, con miedo de llegar a casa después de estar tan expuesto durante todo el día”</p> <p>Sujeto #7: “Siempre estuvo latente el miedo de que se acercaba algo totalmente desconocido”</p> <p>Sujeto #8: “Pensé mucho en mi hija, tenía que dejarla sola y tenía miedo del virus, me preocupaba bastante porque ella solo depende de mí”</p> <p>Sujeto #9: “Lo tome muy normal, pensé que sería una enfermedad como cualquier otra y no le preste mucha atención siempre me mantuve tranquila”</p> <p>Sujeto #10: “Muy relajado, al principio un poco de miedo, pero después ya asimilé y estaba preparado para todo, cuando a uno le llega el momento de la muerte no se puede hacer nada así que estaba preparado”</p> <p>Sujeto #11: “Miedo por mi familia, por mi mamá, ella estaba enferma y el virus podía pegarle más duro”</p> <p>Sujeto #12: “Al comienzo estaba nerviosa, sentía mucho miedo porque era algo nuevo para mí, pero con el tiempo al ser más los casos que llegaban me fui acostumbrando”</p> <p>Sujeto #13: “Estaba muy asustada en especial por mi familia, no quería que ellos terminaran contagiados por mi culpa”</p> <p>Sujeto #14: “Si me dio miedo, tocaba cuidarse mucho, al ver toda la situación que no había gente en las calles, era muy preocupante”</p> <p>Sujeto #15: “Mucho miedo y preocupación, por la familia y por no saber cómo afrontar la situación”</p> <p>Sujeto #16: “Mucho temor por mi familia, no quería contagiarlos, tampoco quería dejarlos solos por tanto tiempo”</p> <p>Sujeto #17: “Mucho temor, por mis hijas, también por un momento sentía curiosidad y sabía que había estudiado para esto”</p> <p>Sujeto #18: “Me mantuve muy serena, no quise dejarme afectar sin antes saber bien de que se trataba”</p> <p>Sujeto #19: “Caos en la clínica, sabía que el ambiente de trabajo iba a empeorar”</p> <p>Sujeto #20: “Pensé en mi familia, porque estaba expuesta y sabía que los podía poner en riesgo”</p>	<p>La mayoría de participantes coinciden al manifestar que presentaron miedo en especial por su familia, ya que no querían contagiarlos y al estar trabajando en salud tenían más probabilidad de ser una fuente de contagio.</p>

	<p>Sujeto #21: “Al principio no le di mucha importancia, pensé que eso no llegaría a esta ciudad, después a medida que iban llegando más noticias ya me comenzó a entrar miedo”</p> <p>Sujeto #22: “Muy tranquilo y relajado, me he sentido muy cómodo ya que mi deber es ayudar a los pacientes que más me necesiten”</p> <p>Sujeto #23: “En mi familia, temía por mi familia porque al trabajar en salud era muy probable que ellos se llegasen a contagiar”</p> <p>Sujeto #24: “Tenía pánico y miedo porque sabía que teníamos que convivir con pacientes infectados”</p> <p>Sujeto #25: “Mucho miedo porque existían rumores y no se sabía con exactitud que íbamos a enfrentar”</p>	
<p>2. ¿Qué sentimientos, fantasías, emociones u pensamientos surgieron en usted frente a esa situación?</p>	<p>Sujeto #1: “El miedo siempre estuvo presente, a veces pensaba en que me iba a enfermar o iba a ser yo el culpable de que a mi familia le pase algo, pero luego con el tiempo, uno va mirando la situación ya se va mentalizando”</p> <p>Sujeto #2: “Al principio preocupación, pero con el tiempo trate de ir sobrellevando la situación para poder servir de apoyo a mi familia”</p> <p>Sujeto #3: “Pensé que esta situación iba a ser muy catastrófica y principalmente sentía miedo por mi familia”</p> <p>Sujeto #4: “Me imagine que la situación se iba a salir de las manos y no iba a ser posible el poder controlarla”</p> <p>Sujeto #5: “Pensaba que todos nos íbamos a morir, pensé que ya había llegado el fin”</p> <p>Sujeto #6: “Siento que tuve pensamientos muy normales, solo miedo por mi familia, pero nada fuera de lo común”</p> <p>Sujeto #7: “Yo creo que a raíz del mismo miedo me dio Covid psicológico”</p> <p>Sujeto #8: “Estaba mucho a la expectativa, en internet había muchas noticias falsas que incrementaban el miedo y todo era muy desconocido”</p> <p>Sujeto #9: “Me sentía en una película, el ver todo cerrado y desolado asustaba”</p> <p>Sujeto #10: “No creía mucho en que llegara a esta ciudad”</p> <p>Sujeto #11: “Estaba muy impactada, no pensé que tendría que vivenciar algo así”</p> <p>Sujeto #12: “Yo había visto muchas películas acerca de virus, entonces hacia esa relación y me generaba miedo”</p> <p>Sujeto #13: “Solo sentí miedo normal, nada fuera de lo normal”</p> <p>Sujeto #14: “Sentía que estaba en una película de terror”</p> <p>Sujeto #15: “Preocupación, en las noticias se mencionaba que diariamente moría mucha gente”</p> <p>Sujeto #16: “Me genero mucha tristeza porque sabía que varias personas iban a perder la vida”</p> <p>Sujeto #17: “Por el hecho de trabajar en salud me sentía como la protagonista de la situación, éramos nosotros quienes debíamos hacerle frente a esta enfermedad”</p> <p>Sujeto #18: “Preocupación por mi familia en cierto punto, pero trataba de mantener siempre una buena actitud”</p> <p>Sujeto #19: “Estaba con mucha intriga no sabía que era lo que iba a tener que vivenciar”</p> <p>Sujeto #20: “Tenía mucho miedo porque no quería ser la razón de que mis hijos se contagien por mi culpa”</p> <p>Sujeto #21: “No creía mucho en la enfermedad, no pensé que viviría una situación así”</p> <p>Sujeto #22: “Nunca me imaginé que viviría algo así, si había escuchado hablar de pandemias cuando estudiaba, pero jamás estuve preparado para vivirlo”</p> <p>Sujeto #23: “Miedo, pero trate de mantener la calma para pensar mejor las cosas y saber qué medidas de protección tomar”</p>	<p>Los participantes refieren que surgieron emociones como la preocupación por el bienestar de sus familias, así mismo, mencionan que sintieron miedo al pensar en cómo sería su situación en el trabajo.</p>

	<p>Sujeto #24: “Miedo por mi familia y por la misma enfermedad ya que no sabía nada acerca del virus”</p> <p>Sujeto #25: “Sentía tristeza por los muertos y las personas que estaban contagiadas”</p>	
<p>3. Es normal que durante la pandemia se hayan presentado angustias, preocupaciones o tristeza. ¿Podría contarme al respecto como se sintió durante ese periodo?</p>	<p>Sujeto #1:” Sentí tristeza en un momento ya que no quería estar lejos de mi familia, pero al mismo tiempo entendía que si seguía conviviendo con ellos como antes, iba a terminar perjudicándolos y exponiéndolos”</p> <p>Sujeto #2: “preocupación y miedo principalmente, porque uno al estar tan expuesto y tratar de rendir de buena manera era bastante preocupante”</p> <p>Sujeto #3:” presente bastante ansiedad por mis padres, por el miedo de que les pase algo y no tener controlada la situación”</p> <p>Sujeto #4: “Cuando me dio Covid si pude percibir que me afecto psicológicamente, no tenía la, misma concentración y durante la enfermedad uno siente síntomas extraños y llega a angustiarse mucho”</p> <p>Sujeto #5: “Preocupación principalmente por mis hijos, me daba miedo que ellos se contagiaran”</p> <p>Sujeto #6: “Miedo y preocupación por mi familia, tristeza cuando tenía que dejar a mi familia sola por mucho tiempo”</p> <p>Sujeto #7: “Sentí preocupación cuando tenía que asistir en el área de UCI, me daba mucho temor tener que trabajar en esa sección”</p> <p>Sujeto #8: “Ansiedad, también entre en depresión, en ese momento estaba en proceso de divorcio, tener que cuidar a mi hija sola y al mismo tiempo tener que enfrentarme a la pandemia era muy pesado”</p> <p>Sujeto #9: “No llegue a presentar nada de eso, me mantuve muy tranquila”</p> <p>Sujeto #10: “Me daba ansiedad que estaba todo cerrado no se podía salir, era la monotonía de la casa al trabajo y del trabajo a la casa”</p> <p>Sujeto #11: “Preocupación por el futuro, no sabía cómo iba a avanzar la enfermedad y como iba a repercutir en mi vida y en la de mi familia”</p> <p>Sujeto #12: “Personalmente no, pero si llegue a vivenciar en dos compañeros que tenían ataques de pánico, en ocasiones se quedaban perplejos ante la situación, no respondían entonces me tocaba orientarlos, fue al estar expuestos frente a tantos muertos”</p> <p>Sujeto #13: “Ansiedad ya que el mirar como todos trabajaban sobre presión me hacía sentir muy confundido mentalmente y eso me agobiaba bastante”</p> <p>Sujeto #14: “Tristeza por ver tanta gente que moría, ver a conocidos hospitalizados y entubados en la misma institución, la cantidad de muertes era impresionante”</p> <p>Sujeto #15: “Si angustia a diario, uno estaba siempre expuesto, entonces el miedo siempre estaba entre nosotros”</p> <p>Sujeto #16: “Si traumas, por presenciar tanto muerto, también me genero alteración en mí sueño y pavor a la muerte”</p> <p>Sujeto #17: “Preocupación por un momento, pero después fui asimilando la situación y sabía que tenía que estar tranquila”</p> <p>Sujeto #18: “Me sentía un poco triste por mi familia, porque no podía pasar tanto tiempo con ellos como quisiera, pero igual entendía que era algo que tenía que hacer por mi profesión”</p> <p>Sujeto #19: “Ansiedad de mirar pacientes muertos y no poder hacer nada”</p> <p>Sujeto #20: “Si mucha ansiedad, y angustia porque cada mínimo síntoma uno ya pensaba que era el virus y se asustaba mucho”</p> <p>Sujeto #21: “Si sentí mucha angustia y temor cuando las noticias eran mucho más alarmantes, me preocupaba mi familia”</p>	<p>Los participantes mencionan que, llegaron a presentar tristeza, ansiedad, trastornos de sueño, falta de concentración y motivación, ya que refieren que estuvieron expuestos a diversas situaciones como: “problemas personales”, “enfrentamiento de la pandemia” “vivenciar muertes de pacientes”, “falta de descanso y alejamiento de la familia”.</p>

	<p>Sujeto #22: “Mucha ansiedad y el sueño se me vio afectado, presente trastornos del sueño y hasta el día de hoy se me es muy difícil descansar”</p> <p>Sujeto #23: “Ansiedad, no podía dormir bien”</p> <p>Sujeto #24: “Ansiedad más que nada por el mismo temor de contagiarse”</p> <p>Sujeto #25: “Angustia cuando debíamos entrar en zonas de UCI o teníamos que estar con pacientes contagiados”</p>	
<p>4. ¿Qué hábitos adquirió a partir de la pandemia, por causa de las nuevas responsabilidades adquiridas en su trabajo?</p>	<p>Sujeto #1: “Mas que todo, hábitos buenos, todo lo que tenía que ver con lavado de manos y hábitos de limpieza”</p> <p>Sujeto #2: “Adquirí hábitos buenos, el lavado de manos me quedo en mis hábitos diarios, el tapabocas también siempre lo tengo presente para cada momento”</p> <p>Sujeto #3: “El lavado de manos principalmente, el uso de la mascarilla, ya se me hace difícil no usarla, mi sueño se me dificulta conciliarlo a raíz de la pandemia”</p> <p>Sujeto #4: “Buenos principalmente, ya que adquirí el lavado de manos, el comer más frutas y verduras, y en general el cuidarme más”</p> <p>Sujeto #5: “Aprendí a ser más atenta con las personas, a darle más importancia a el contacto físico y con las demostraciones de afecto”</p> <p>Sujeto #6: “Siento que más fueron hábitos malos, comía muy tarde, tomaba bastante café para poder funcionar bien y no descansaba correctamente”</p> <p>Sujeto #7: “El lavado de manos cuando uno come un alimento, y a mantener las zonas de trabajo más limpias”</p> <p>Sujeto #8: “Bueno el autocuidado, siempre tener presente el lavado de manos, en hacer mejor el trabajo, y dentro de los hábitos malos adquirí el hábito del cigarrillo por la misma ansiedad de la situación que vivía”</p> <p>Sujeto #9: “El lavado de manos, el lavar mis alimentos y tener siempre todo bien esterilizado”</p> <p>Sujeto #10: “Bueno me distribuí mejor en las tareas y malos que me volví más sedentario”</p> <p>Sujeto #11: “Hábitos buenos que adquirí, sería que yo era más rigurosa con la desinfección y la limpieza”</p> <p>Sujeto #12: “El lavado de manos, al llegar a casa siempre desinfectar mi uniforme e implementos de mi trabajo, malos hábitos que adquirí fue los horarios de comer porque yo hasta ahora me acostumbré a no comer a la hora correcta”</p> <p>Sujeto #13: “Aprender a estar más con mi familia, a tener más protección con las personas y objetos que uno interactúa”</p> <p>Sujeto #14: “Adopte en mi rutina la desinfección de manos y alimentos”</p> <p>Sujeto #15: “El lavado de manos, el autocuidado y negativos que me aleje de mis amigos, ya no me gusta salir tanto”</p> <p>Sujeto #16: “Malos diría que fueron más, ya que la alimentación se vio afectada y ya no como a mis horarios”</p> <p>Sujeto #17: “Mas fueron los malos, respecto a la alimentación, por el mismo miedo de salir se comía de mala manera”</p> <p>Sujeto #18: “Cuando llegaba a casa siempre desinfectaba todo lo que ingresaba, el riguroso lavado de manos, usar mascarilla”</p> <p>Sujeto #19: “Hábitos saludables como la buena alimentación, y la desinfección, malos hábitos el no hacer ejercicio”</p> <p>Sujeto #20: “Bueno la agilidad para trabajar, ahora ya me acostumbré al uso de tapabocas”</p> <p>Sujeto #21: “Como en la institución siempre nos recalcan el correcto lavado de manos y desinfectar las zonas de trabajo, en mi hogar también adopte estas medidas”</p>	<p>Los colaboradores mencionan que, durante la pandemia: “fueron más los buenos hábitos” que ellos adquirieron, entre estos buenos hábitos ellos mencionan: el haber implementado el lavado de manos, la desinfección de alimentos y objetos dentro de su rutina diaria, la mejora en la actividad física y en la buena alimentación.</p>

	<p>Sujeto #22: “Como hábitos buenos comencé a escribir, actualmente estoy escribiendo un libro que tiene que ver con mis pacientes, también realizo mucho más deporte que antes”</p> <p>Sujeto #23: “Hábitos buenos, ahora trato de ser más cuidadoso con el autocuidado”</p> <p>Sujeto #24: “El lavado de manos y usar mascarilla en lugares donde hay mucha gente”</p> <p>Sujeto #25: “Mejore mi alimentación, trate de cuidarme más en mi físico”</p>	
<p>5. Me gustaría conocer su estado físico y los cambios que puede haber presentado durante la pandemia, Podría decirme si ha presentado algún dolor, malestar o enfermedad en este tiempo.</p>	<p>Sujeto #1: “Antes de la pandemia yo realizaba bastante deporte entonces cuando volví a hacer me sentía cansado y me llevo a afectar en mi rendimiento, ya no era el mismo”</p> <p>Sujeto #2: “En esta etapa baje mucho de peso, las defensas de mi cuerpo estaban débiles”</p> <p>Sujeto #3: “Me dan hasta ahora dolores cervicales, por la acumulación de estrés, seguido me toca asistir a terapias de masajes”</p> <p>Sujeto #4: “En mi estado físico no presente ningún cambio significativo”</p> <p>Sujeto #5: “No, en mi físico me sentí normal, nunca sentí alguna anomalía que me haya hecho sentir mal físicamente”</p> <p>Sujeto #6: “Me afecto en mi aspecto físico por los horarios que eran jornadas continuas y me comenzaba a notar con un aspecto muy apagado”</p> <p>Sujeto #7: “No me afecto en mi aspecto físico”</p> <p>Sujeto #8: “Si por supuesto, hasta ahora, la depresión me hizo bajar mucho de peso, los mismos problemas familiares influyeron mucho en mi aspecto físico por la misma carga y preocupación”</p> <p>Sujeto #9: “No ya que no viví mucho el encierro y cuando llegaba a casa siempre tenía que estar en constante movimiento así que no creo que me afecto”</p> <p>Sujeto #10: “Si cuando me dio Covid se me dificulto respirar, me cansaba más fácil”</p> <p>Sujeto #11: “No presencie ningún cambio ni molestia en mi cuerpo”</p> <p>Sujeto #12: “Si me sentía cansada, por ejemplo, cuando se trabajaba dos días de seguido, uno quedaba muerto del cansancio”</p> <p>Sujeto #13: “Si me afecto, yo baje de peso y me dolían mucho las piernas”</p> <p>Sujeto #14: “Un poco de cansancio, pero nada fuera de lo común”</p> <p>Sujeto #15: “Yo me sentí y hasta ahora me siento muy agotada, los largos turnos de trabajo y el no poder descansar de buena manera nos afecta bastante”</p> <p>Sujeto #16: “Mi espalda se vio muy afectada me sentía muy cansada por la sobrecarga de trabajo que nos tocaba”</p> <p>Sujeto #17: “Si, tenía bajas las defensas, mi aspecto se notaba cansado”</p> <p>Sujeto #18: “No me afecto en mi aspecto físico”</p> <p>Sujeto #19: “Baje mucho de peso”</p> <p>Sujeto #20: “Me sentía muy cansada tanto física como mentalmente”</p> <p>Sujeto #21: “Físicamente el dolor de las piernas, también algunos dolores de cabeza muy fuertes por no descansar bien”</p> <p>Sujeto #22: “Me he mantenido normal, no he sentido ninguna anomalía o alteración”</p> <p>Sujeto #23: “Lo mejore un poco porque me dedique a realizar ejercicio”</p> <p>Sujeto #24: “No me afecto en mi aspecto físico”</p> <p>Sujeto #25: “Mi físico no se vio afectado”</p>	<p>Se presenta afectación en el estado físico de los participantes, teniendo consecuencias como la pérdida de peso, disminución de defensas, migrañas, mal estado físico, dolores en el cuerpo y problemas para respirar.</p>

<p>6. ¿Cómo se sintió físicamente en el pico más alto de la pandemia?</p>	<p>Sujeto #1: “Me sentía cansado, sentía que mi cuerpo no estaba respondiendo como antes, lo había descuidado mucho” Sujeto #2:” Si se sentía el cansancio, pero no era en exceso más era el cansancio mental que existía debido a que tocaba realizar las funciones bajo presión” Sujeto #3:” Completamente agotada, por las largas jornadas de trabajo tocaba sacar energía y seguir adelante” Sujeto #4: “Cuando se trabajaba jornada continua si me sentía agotada pero normalmente me sentí normal” Sujeto #5: “Únicamente me sentí cansada físicamente cuando se traspasaba y se trabajaba horas de más” Sujeto #6: “Los horarios de trabajo hacía que se sienta muy pesado y por ende el cansancio y varios dolores del cuerpo siempre estaban presentes” Sujeto #7: “Cansada principalmente por las funciones que tocaba realizar” Sujeto #8: “Muy cansada en los primeros picos, por la misma situación de los horarios” Sujeto #9: “Me sentí normal” Sujeto #10: “Agotado debido al número de funciones y los horarios que eran muy extendidos” Sujeto #11: “Me sentía normal, a pesar de que había más trabajo nunca me llegué a sentir físicamente afectada” Sujeto #12: “El cansancio me estaba consumiendo, nos tocaba muy duro y no se podía descansar correctamente” Sujeto #13: “Me sentía agotada de manera física y mental” Sujeto #14: “Cansado, pero cuando tocaba traspasar, del resto diría que normal” Sujeto #15: “Muy cansada, como dije anteriormente los horarios de trabajo eran muy pesados y eso nos desgastaba” Sujeto #16: “Me sentía cansada, desmotivada, a veces no podía respirar bien” Sujeto #17: “Muy cansada, no se podía descansar bien entonces no se podía rendir de la misma manera” Sujeto #18: “Si había ciertos momentos en que por existir exceso de pacientes cansaba, pero no fue nada grave” Sujeto #19: “Cansado por el exceso de trabajo durante tiempo prolongado” Sujeto #20: “Me sentía extremadamente cansada, tocaba trabajar sobre presión por muchas horas de trabajo y a veces no se podía ni descansar” Sujeto #21: “Bastante cansada, estresada y frustrada debido a que cada vez aumentaban más los contagiados y muertos” Sujeto #22: “Cansado en ocasiones, pero en general me he sentido normal, ha sido más la afectación mental que física” Sujeto #23: “Cansado cuando tocaba cubrir algunos turnos de trabajo” Sujeto #24: “Cansancio, pero solo algunos días en donde el trabajo era más demandante” Sujeto #25: “Muy cansado, a veces llegaban a doler las piernas”</p>	<p>Los colaboradores refieren haber sentido mucho desgaste y agotamiento físico presentando dolores de espalda, piernas y rodillas, y agotamiento debido a las largas jornadas de trabajo.</p>
<p>7. ¿Qué alteraciones musculoesqueléticas ha presentado durante este tiempo?</p>	<p>Sujeto #1: “No llegué a presentar” Sujeto #2: “No sentí que me haya afectado en este aspecto” Sujeto #3:” dolores cervicales, dolores de espalda, dolores de cuello por estrés. migrañas” Sujeto #4: “No presente ninguna alteración” Sujeto #5: “no llegué a tener alteraciones de este tipo” Sujeto #6: “Al estar algunas veces sentado por mucho tiempo realizando todo tipo de papeleo a veces la zona del cuello y espalda siempre se vieron afectadas” Sujeto #7: “No he presentado ninguna alteración”</p>	<p>La mayoría de participantes menciona que no llegaron a presentar alteraciones musculoesqueléticas</p>

	<p>Sujeto #8: “Únicamente el dolor de espalda” Sujeto #9: “No llegue a presentar” Sujeto #10: “La espalda creo que fue lo más afectado en varios compañeros” Sujeto #11: “Diría que ninguna” Sujeto #12: “Si, presente estados musculares, espasmos, me dieron incapacidad de 5 días por esta situación” Sujeto #13: “No llegue a presentar” Sujeto #14: “La verdad nunca me afecto de esta manera” Sujeto #15: “Si llegue a presentar, más que nada en las manos” Sujeto #16: “Tenia dolores musculares muy fuertes en mi espalda y aun así tocaba seguir trabajando” Sujeto #17: “No presente alteraciones de este tipo” Sujeto #18: “Algunos dolores en la espalda baja” Sujeto #19: “No eso no me dio” Sujeto #20: “Si en la espalda, en las piernas y a veces en las manos” Sujeto #21: “Algunas en la espalda baja” Sujeto #22: “No llegue a presentar alteraciones de este tipo” Sujeto #23: “No, ninguna” Sujeto #24: “No tuve alteraciones musculo esqueléticas” Sujeto #25: “Me dolía muy duro en zonas de la espalda, pero con el tiempo fue desapareciendo”</p>	<p>durante la pandemia, no obstante, algunos casos en específicos mencionaron que, si llegaron a presentar alteraciones en su espalda baja, cuello y manos, todo en base a la realización de sus funciones.</p>
<p>8. ¿Estuvo usted contagiado/a por COVID-19 en su lugar de trabajo? Si su respuesta es afirmativa, ¿considera que esto lo/a ha llevado a experimentar algunos síntomas de estrés laboral?</p>	<p>Sujeto #1: “Si llegue a contagiarme en mi área de trabajo, lo tome con calma ya que fue cuando el pico de la pandemia ya había bajado y no me afecto mucho a mi salud, mentalmente si me sentía un poco solo y aislado” Sujeto #2: “No, me contagie por fuera de mi trabajo y me dieron incapacidad para ausentarme” Sujeto #3: “No me contagie de Covid” Sujeto #4: “Me contagie cuando estaba en mi periodo de vacaciones, entonces no interfirió con mi trabajo” Sujeto #5: “Nunca me llegue a contagiar” Sujeto #6: “No estuve contagiada” Sujeto #7: “Nunca me hice una prueba, sentía síntomas, pero por miedo no me realice alguna prueba” Sujeto #8: “Nunca llegué a estar contagiada, siempre me mantuve con las medidas de cuidado” Sujeto #9: “si me contagie, fui asintomática así que lo tome muy normal” Sujeto #10: “Si me contagié, se me dificulto realizar mis funciones, me hospitalizaron en la misma clínica” Sujeto #11: “Si, me hizo sentir impotencia porque no podía trabajar bien, pero con el tiempo lo fui asimilando” Sujeto #12: “Me contagié dos veces, me afecto físicamente ya que me dolían las piernas, me sentía mareada y se me dificultaba respirar” Sujeto #13: “No llegue a estar contagiada en mi trabajo” Sujeto #14: “Si me contagie me sentía muy mal y aun así tocaba rendir con mis funciones porque no había personal que cubra mi puesto”</p>	<p>Los participantes que estuvieron contagiados mencionan que, presentaron problemas de respiración y demás síntomas que les dificultaba la realización y cumplimiento de sus funciones en su trabajo, algunos participantes mencionan que</p>

	<p>Sujeto #15: “Me contagié en mi trabajo, me aislaron por tres días y después me toco seguir trabajando, los síntomas a veces me afectaban y era complicado trabajar”</p> <p>Sujeto #16: “No, nunca me dio el virus”</p> <p>Sujeto #17: “Si me contagié, me aislé durante unos 8 días, pero el agotamiento y algunos síntomas siempre estuvieron presentes”</p> <p>Sujeto #18: “Nunca estuve contagiada en ese momento”</p> <p>Sujeto #19: “No me contagie”</p> <p>Sujeto #20: “Me contagie tres veces, pero me daban incapacidades, esto me dejo secuelas y a veces se me dificultaba mucho trabajar”</p> <p>Sujeto #21: “Si me contagie, tuve incapacidad durante tres días, después volví a trabajar, pero los mismos síntomas hacían que realizar las funciones sea muy complicado”</p> <p>Sujeto #22: “Nunca llegue a estar contagiado en mi trabajo, siempre trataba de cuidarme mucho”</p> <p>Sujeto #23: “Si estuve contagiado, me llevo a afectar en la respiración y si se me dificultaba algunas veces en la manera como realizaba mis funciones”</p> <p>Sujeto #24: “Me contagie, pero me dieron incapacidad”</p> <p>Sujeto #25: “No estuve contagiado”</p>	se contagiaron más de una vez.
<p>9. ¿Durante la pandemia perdió amigos de trabajo cercanos? ¿Como lo hizo sentir esta situación?</p>	<p>Sujeto #1: “Afortunadamente no perdí a ningún amigo”</p> <p>Sujeto #2: “No perdí a ningún amigo o conocidos”</p> <p>Sujeto #3: “No llegue a perder a ningún ser querido”</p> <p>Sujeto #4: “Si perdí un amigo muy cercano y el golpe fue bastante duro, aun me es difícil pensar en esa situación”</p> <p>Sujeto #5: “No perdí a nadie, pero presencié como compañeros perdían a seres queridos u amigos en la misma institución y tocaba servir de apoyo”</p> <p>Sujeto #6: “Gracias a Dios no perdí a ningún amigo ni familiar cercano”</p> <p>Sujeto #7: “Amigos cercanos no, familiares si”</p> <p>Sujeto #8: “No llegue a perder a ningún amigo cercano o de trabajo”</p> <p>Sujeto #9: “Si, pero no me di cuenta, nos habíamos dejado de ver hace un tiempo por la misma pandemia, después con el tiempo me entere de la noticia, pero ya había pasado un tiempo entonces no me afecto mucho”</p> <p>Sujeto #10: “No perdí a nadie”</p> <p>Sujeto #11: “No perdí a ningún amigo”</p> <p>Sujeto #12: “Yo perdí un familiar con Covid, si me llevo a afectar emocionalmente, él estuvo hospitalizado en esta misma institución”</p> <p>Sujeto #13: “Si perdí, me afecto bastante siempre pensaba en eso y era muy triste”</p> <p>Sujeto #14: “No perdí a nadie afortunadamente”</p> <p>Sujeto #15: “Perdí a un conocido, pero como no éramos tan cercanos no me afecto de manera en que influya en mi trabajo”</p> <p>Sujeto #16: “No por esa parte no perdí a ningún amigo”</p> <p>Sujeto #17: “No perdí a nadie”</p>	La mayoría de colaboradores refiere no haber perdido a ningún amigo, familiar o conocido a raíz del Covid-19, más sin embargo los participantes que si perdieron mencionan que esta situación les fue difícil sobrellevarla llegando a presentar desconcentración en su trabajo y afectación emocional.

	<p>Sujeto #18: “No perdí ni a amigos cercanos ni a conocidos”</p> <p>Sujeto #19: “No perdí a nadie”</p> <p>Sujeto #20: “Si perdí, pero no me afecto mucho”</p> <p>Sujeto #21: “No, no perdí a nadie”</p> <p>Sujeto #22: “Si perdí a varios conocidos, me afecto mucho, genere estrés postraumático por presenciar tantos muertos y no poder hacer nada”</p> <p>Sujeto #23: “Si perdí a mi hermano, el murió contagiado en la misma clínica, la situación me afecto demasiado, me genero depresión y hasta el día de hoy se me es difícil concentrarme en mi trabajo” (se presenta llanto)</p> <p>Sujeto #24: “No aplica en mi caso porque no perdí a ningún conocido”</p> <p>Sujeto #25: “Afortunadamente no perdí a nadie”</p>	
<p>10. ¿Actualmente se siente seguro/a frente al riesgo de contagio de COVID-19 al que está expuesto en su lugar de trabajo? ¿Porqué?</p>	<p>Sujeto #1: “Seguro completamente no, aún sigo conservando los protocolos que se implementaron, cuando se está en el área laboral ya se deja de lado el tapabocas porque uno se encuentra con compañeros, pero seguro totalmente no”</p> <p>Sujeto #2: “Si ahorita ya siento más seguridad, si regresa otra pandemia siento que ya estamos más preparados para afrontar”</p> <p>Sujeto #3: “Ahora ya estoy más tranquila, ya me siento más segura sin embargo sigo manteniendo ciertas medidas de protección con mi familia”</p> <p>Sujeto #4: “Ahora me siento más tranquila porque ya se conoce más el virus, se ha generado más resistencia, hay un poco más de tranquilidad”</p> <p>Sujeto #5: “Si ya me siento más segura debido a que la gran mayoría de personas ya nos encontramos con las tres dosis de vacunas, ya se tiene más conocimiento del tema y poco a poco nos hemos ido adaptando a esta situación de la mejor manera”</p> <p>Sujeto #6: “Si, ya que todo el tiempo he estado expuesta en la institución y ya es menos miedo por los mismos cuidados que cada persona ha adquirido y las mismas vacunas”</p> <p>Sujeto #7: “Me siento ya mucho más preparada para afrontar la situación al igual que todas las demás personas”</p> <p>Sujeto #8: “Mucho más segura, cuando se va a sitios cerrados si se mantiene el temor, pero ya no es el mismo miedo es mucho más llevadero”</p> <p>Sujeto #9: “No, aun siento mucho miedo, siempre mantengo mis medidas de protección”</p> <p>Sujeto #10: “Me siento más seguro por las vacunas ya que crean una inmunidad, sé que si me contagio no va a ser tan complejo”</p> <p>Sujeto #11: “Si, ya lo superé, siento que ya me siento muy segura, con las vacunas y la inmunidad que hemos adquirido”</p> <p>Sujeto #12: “No me siento segura, siento que en cualquier punto se puede dar otro pico”</p> <p>Sujeto #13: “Ya me siento más segura por la información que existe acerca de la enfermedad y todo lo que hemos aprendido a raíz de esto”</p> <p>Sujeto #14: “Si, ya me siento más seguro, he aprendido muchas cosas acerca del autocuidado, ya tenemos más conocimiento acerca del virus y de sus variantes”</p> <p>Sujeto #15: “Ya mucho más segura, ahora tenemos vacunas, ya se conocen los protocolos a seguir”</p> <p>Sujeto #16: “Si, ya mucho más segura debido a que la mayoría de la gente se encuentra vacunada”</p> <p>Sujeto #17: “Me siento más segura, como ya lo experimenté ese miedo ya no existe”</p>	<p>Los participantes afirman sentirse más seguros actualmente frente al contagio debido a las medidas de autocuidado que se han implementado, al saber que más del 70% de la población en la ciudad se encuentran vacunadas, por las restricciones que han sido levantadas por el gobierno y la información adquirida acerca del virus.</p>

	<p>Sujeto #18: “Me siento mucho más segura, pienso que gran mayoría de la población ya se encuentra vacunada”</p> <p>Sujeto #19: “Mas seguro porque ya se conoce el virus, ya se sabe cómo tratarlo, que tipo de aislamiento y ya se sabe los síntomas”</p> <p>Sujeto #20: “Mucho más segura porque ya hay más conocimiento acerca de todo esto”</p> <p>Sujeto #21: “No me siento segura, sigo manteniendo el uso de mascarilla y mi gel, puede que se vuelva a presentar otro pico con las variantes”</p> <p>Sujeto #22: “Si mucho más seguro, más tranquilo ya que basado en las experiencias de mis compañeros la gran mayoría maneja muy bien la situación con el virus, existen más vacunas”</p> <p>Sujeto #23: “No me siento seguro, me siento preocupado porque algunas noticias son escondidas a la sociedad y existen muchas variantes preocupantes”</p> <p>Sujeto #24: “Mucho más segura, ahora ya existen vacunas y casi todos ya tiene las dosis puestas”</p> <p>Sujeto #25: “Si ya mucho más seguro porque ya hemos experimentado esta enfermedad, ya varias medidas de protección han sido levantadas y ya poco a poco estamos volviendo a la normalidad”</p>	
<p>11. ¿Cómo fue la relación con sus compañeros de trabajo durante la pandemia?</p>	<p>Sujeto #1: “Lo tomamos a modo de angustia, porque había mucha desinformación, no sabíamos bien del tema, pero la relación con los compañeros no cambio drásticamente”</p> <p>Sujeto #2: “A veces no alcanzábamos ni a tomarnos un café tocaba siempre estar en un corre corre, pero de igual manera tratábamos de colaborarnos entre nosotros”</p> <p>Sujeto #3: “De apoyo, siempre tratábamos de apoyarnos tanto física como mentalmente”</p> <p>Sujeto #4: “Primero de miedo porque como estábamos frente a algo que no puedes ver entonces no se sabía si tu compañero lo podía tener, pero después ya normal”</p> <p>Sujeto #5: “la relación como dije anteriormente fue de mucha ayuda entre nosotros, aunque si fue triste ver que eventos que se realizaban internamente como celebraciones o eventos culturales que fueron cancelados, ya no se podía reunir ni compartir un momento con los compañeros, hubo festividades que se sentía muy triste la clínica y eso afectaba en la motivación”</p> <p>Sujeto #6: “Ya éramos más alejadas e independientes ya no dependíamos de los demás compañeros para hacer las cosas”</p> <p>Sujeto #7: “Nos unimos más y se dio la oportunidad de conocer a nuevas personas”</p> <p>Sujeto #8: “Por el mismo hecho de que los horarios se extendieron, no se podía compartir con los demás y algunas veces nadie estaba de humor para poder compartir un momento”</p> <p>Sujeto #9: “Sentí que todo siguió de una manera muy normal”</p> <p>Sujeto #10: “Nos separamos y no se podía pasar tiempo libre con ellos, después del trabajo tampoco se podía compartir algún espacio”</p> <p>Sujeto #11: “Nos supimos organizar de buena manera para poder ayudarnos mutuamente, entonces diría que fue de mucha unión”</p> <p>Sujeto #12: “En general diría que fue buena, supimos mantener una buena comunicación para poder organizarnos en la manera en que realizábamos algunas funciones”</p> <p>Sujeto #13: “Si nos alejábamos, con el miedo existente de que cualquiera de nosotros podíamos tener el virus manteníamos nuestra distancia”</p>	<p>La mayoría de participantes refieren haber tenido poca interacción con los compañeros de trabajo, por el mismo horario de trabajo y demanda de funciones mencionan no haber podido compartir entre compañeros en algunos casos llegándose a presentar problemas de convivencia y pocos espacios donde pudieran relacionarse.</p>

	<p>Sujeto #14: “Nos ayudábamos mutuamente para poder trabajar de una manera más eficiente y así poder ayudar a más pacientes”</p> <p>Sujeto #15: “Nos separamos, ya no se compartía como antes y espacios en donde nos tomábamos un descanso ya no se podía hacerlo”</p> <p>Sujeto #16: “Ya no se podía compartir con ellos, varios nos alejamos e incluso algunos compañeros renunciaron a su trabajo”</p> <p>Sujeto #17: “Era difícil relacionarse, había mucha sobrecarga y a veces existía conflicto”</p> <p>Sujeto #18: “Tratábamos de hacer que la situación y el ambiente sea de buena manera para poder hacer un mejor trabajo”</p> <p>Sujeto #19: “Ya no podíamos compartir, siempre tocaba estar concentrado en el trabajo, a duras penas el saludo y a través de la distancia”</p> <p>Sujeto #20: “Ya no compartíamos como antes, estábamos alejados y no podíamos estar juntos”</p> <p>Sujeto #21: “Fue complicada, no existía convivencia y cuando se llegaba a compartir un momento siempre existían conflictos, por la presión que existía para realizar ciertas funciones”</p> <p>Sujeto #22: “Existió mucha unión entre compañeros, hicimos un buen trabajo en equipo y sabíamos administrar muy bien nuestras funciones”</p> <p>Sujeto #23: “No se podía compartir con ellos, nos alejamos y ya no había una convivencia como antes”</p> <p>Sujeto #24: “Con los compañeros que trabajaban en mi área nos ayudábamos para poder tener un mejor funcionamiento”</p> <p>Sujeto #25: “Por la misma situación si existía cierta distancia y alejamiento entre nosotros, pero nunca llegaron a presentarse problemas graves”</p>	
--	---	--

Categoría:	Experiencias de estrés laboral	
Preguntas	Vaciado De Información	Proposiciones
1. ¿En qué se vio afectada su relación familiar cuando inicio la pandemia?	<p>Sujeto #1: “Si se cambió la comunicación, ya que no se podía compartir tanto tiempo con ellos, existió temor y por eso tuve que alejarme un poco”</p> <p>Sujeto #2: “Fue bastante complicado porque en fechas especiales no se podía compartir con la familia entonces existió ese alejamiento y tocaba todo a distancia”</p> <p>Sujeto #3: “Afecto bastante por la distancia, solo se hacía video llamadas para poder mantener contacto”</p> <p>Sujeto #4: “Lo contrario, ya que me sirvió para aprovechar más el tiempo con ellos y aprenderlos a valorar mucho más”</p> <p>Sujeto #5: “No podía ir a visitar a mi familia que vivía lejos, mis hijos me ayudaban para poderme comunicar con ellos a través de la tecnología, pero no era lo mismo, y con mi esposo e hijos siento que nos unimos más, aprendimos a compartir tiempo juntos”</p> <p>Sujeto #6: “Con la familia que estaba fuera del hogar ya que por el mismo hecho de trabajar en salud no se podía ir a visitarlos ni tampoco podíamos ser invitados a reuniones familiares”</p> <p>Sujeto #7: “Con mi familia también pudimos unirnos más, volver a compartir”</p> <p>Sujeto #8: “Con mi hija nos distanciamos mucho, ella siempre permanecía encerrada en su cuarto, ambas estábamos lidiando con problemas familiares y era muy difícil, mantener comunicación, aparte por los horarios de trabajo llegaba a casa muy tarde”</p>	La mayoría de participantes refieren que existió afectación en su relación familiar debido a que por el mismo horario de trabajo y por las medidas implementadas durante la pandemia no podían

	<p>Sujeto #9: “Yo vivo sola así que el cambio no existió, con mi familia exterior mantenía mi contacto por llamada”</p> <p>Sujeto #10: “Positivamente ya que mantuve más contacto con mi familia, más tiempo hacíamos muchas cosas juntos”</p> <p>Sujeto #11: “Me alejé demasiado con mi familia, mi familia no es de Pasto entonces en todo ese periodo no pude ir a visitarlos”</p> <p>Sujeto #12: “Fue muy buena, pudimos conocernos mejor y comenzar a pasar tiempo juntos”</p> <p>Sujeto #13: “En mi relación familiar diría que no me afecto mucho”</p> <p>Sujeto #14: “Vivía solo, me comunicaba con mi familia a través de llamada”</p> <p>Sujeto #15: “Si me vi afectada, ya uno no podía visar a los familiares y algunos se alejaron por el mismo miedo”</p> <p>Sujeto #16: “Muy afectada, no podía compartir con mi familia, pasaba más tiempo en la que en la casa”</p> <p>Sujeto #17: “Si porque no se puede dedicar tanto tiempo a la familia, por el mismo trabajo se llegaba con cansancio y en el tiempo libre solo se dedicó a dormir”</p> <p>Sujeto #18: “No diría afectada, si existió un poco de alejamiento, pero no fue nada grave, ellos entendían que era por trabajo”</p> <p>Sujeto #19: “Si se vio afectada, uno ya no podía llegar de la clínica y estar en contacto con la familia, tocaba hacer los protocolos de desinfección y ya no existía el contacto físico”</p> <p>Sujeto #20: “La relación mejoro, a pesar de que no compartíamos mucho tiempo juntos estábamos más unidos”</p> <p>Sujeto #21: “Me afecto en la convivencia, por el mismo trabajo no había mucho tiempo libre para compartir”</p> <p>Sujeto #22: “La relación no se afectó, si manteníamos nuestra cierta distancia por protección, pero nunca nos alejamos”</p> <p>Sujeto #23: “Trate de que existiera más unión entre nosotros”</p> <p>Sujeto #24: “Nos unimos más en el tiempo en que estaba en casa cuando me contagie”</p> <p>Sujeto #25: “Si bastante, no se pasaba tiempo con ellos, solo llegaba a dormir a mi casa”</p>	<p>compartir tiempo con su familia, no podían visitar a algunos de sus familiares y en algunos casos teniéndose que alejar completamente por el miedo a contagiarlos.</p>
<p>2. ¿Durante la pandemia hubo la preocupación de familiares debido a la constante exposición al contagio?</p>	<p>Sujeto #1: “Si se preocupaban, pero al mismo tiempo existía ese apoyo en donde me decían que no me preocupe, en casa siempre buscaban cuidarnos en base a los implementos de bioseguridad e infusiones”</p> <p>Sujeto #2: “Si se preocupaban bastante, siempre me llamaban a preguntar cómo estaba y trataban de darme palabras de aliento para que yo este motivada”</p> <p>Sujeto #3: “Si se preocupaban, pero siempre eran de mucho apoyo, siempre me daban tranquilidad y fortaleza para no decaer”</p> <p>Sujeto #4: “Si, se preocupaban bastante mis padres, mis hermanos me sugerían que debía renunciar o esperar a que pase un poco el caos”</p> <p>Sujeto #5: “Principalmente mi esposo, siempre estaba al pendiente de mí y trataba de darme apoyo”</p> <p>Sujeto #6: “Mi familia más cercana siempre se preocupaba y me decían que tenía que cuidarme mucho”</p> <p>Sujeto #7: “Si se preocupaban, pero siempre me apoyaron en todo momento”</p> <p>Sujeto #8: “La verdad no tuve apoyo de nadie, me di cuenta de que a mi familia no le interesaba, solo éramos yo y mi hija”</p> <p>Sujeto #9: “Siempre me dieron apoyo, me llamaban y me escribían mensajes”</p> <p>Sujeto #10: “Mi mama siempre estaba al pendiente de mí, me decía que me proteja y cumpla con las medidas”</p> <p>Sujeto #11: “Mi familia siempre se preocupaba por mí, unos más que otros, pero si estaban al pendiente de mí”</p> <p>Sujeto #12: “Si se preocupaban, pero siempre trataban de ayudarme para no dejarme afectar por el miedo”</p>	<p>Todos los participantes mencionan que si existió la preocupación de familiares por el riesgo al que estaban expuestos, más sin embargo la mayoría coincide al mencionar que la familia fue un gran apoyo durante la</p>

	<p>Sujeto #13: “Mi esposo se preocupaba bastante, me llamaba cada vez que miraba una noticia alarmante”</p> <p>Sujeto #14: “Algunas veces me llamaban para saber cómo estaba y para saber si estaba cuidándome adecuadamente”</p> <p>Sujeto #15: “Si mi familia se preocupaba mis hijos me apoyaban y trataban de escribirme constantemente”</p> <p>Sujeto #16: “Mi familia siempre se preocupaba por mi bienestar y trataban de brindarme apoyo”</p> <p>Sujeto #17: “Si mis familiares estaban al pendiente, me llamaban y se preocupaban por mí”</p> <p>Sujeto #18: “Mi pareja e hijos si se preocupaban, pero sabían que era mi labor y que tenía una responsabilidad por cumplir”</p> <p>Sujeto #19: “Mi mama siempre estaba al pendiente de mí y preocupándose por mi exposición”</p> <p>Sujeto #20: “Mi pareja siempre se preocupaba por mí”</p> <p>Sujeto #21: “Mi familia siempre se preocupaba, temían por mi salud”</p> <p>Sujeto #22: “Mi mamá siempre se preocupaba por mí ya que sabía que estaba muy expuesto”</p> <p>Sujeto #23: “Mi esposa se preocupaba por mi salud en especial cuando me contagie y tenía que trabajar así”</p> <p>Sujeto #24: “Si mis padres se preocupaban por mí”</p> <p>Sujeto #25: “Mi mamá se preocupaba porque casi no me miraba y no podía saber cómo estaba de salud”</p>	<p>pandemia en donde servían de motivación para hacer más llevadera la situación.</p>
<p>3. ¿Durante toda la pandemia como cree que se vio afectado su entorno?, de igual manera como afecto esto a sus parientes cercanos, educación de los hijos, trabajo de esposa, relación familiar, relación trabajo – hogar.</p>	<p>Sujeto #1: “La convivencia ya no era la misma, se estaba lejos de la familia, no se podía salir con amigos porque el tiempo y las circunstancias no lo permitían, era muy agotador”</p> <p>Sujeto #2: “La convivencia con la familia, lo tedioso que era salir a algún lugar a conseguir comida o el mismo hecho de transportarse al trabajo porque muchos servicios no querían llevarnos por el hecho de trabajar en salud”</p> <p>Sujeto #3: “Pude ser más selectiva con mis amistades, por la profesión que tenía algunas amistades tomaron distancia”</p> <p>Sujeto #4: “De la pareja no, pero de amigos si, siento que se rompieron muchos lazos entre amigos”</p> <p>Sujeto #5: “Me afecto en la relación con familia que ya no podía ir a visitar, por la misma situación era imposible viajar y eso afecto bastante a la relación”</p> <p>Sujeto #6: “Si, todos se alejaron solo se mantenía contacto por redes sociales, algunos amigos aún tienen ese miedo y solo nos comunicamos por celular”</p> <p>Sujeto #7: “No me afecto mucho, me sirvió para poder mantener una relación más cercana con mi familia”</p> <p>Sujeto #8: “Con amistades si porque toco aislarse, también hice amistades nuevas a través de las redes sociales eso me ayudó mucho”</p> <p>Sujeto #9: “En cierta medida el contacto con amigos y familiares disminuyo, pero como en ese momento era más importante el trabajo no lo sentí mucho”</p> <p>Sujeto #10: “Con compañeros de trabajo si nos unimos más, con amigos de afuera si nos separamos bastante”</p> <p>Sujeto #11: “Más que lo social diría que el aspecto familiar ya que no había manera de compartir como antes se hacía”</p> <p>Sujeto #12: “Todo cambio, no se podía visitar familia, amigos, no se podía salir de paseo”</p> <p>Sujeto #13: “Para mí no hubo algún cambio significativo”</p> <p>Sujeto #14: “No cambio mucho”</p> <p>Sujeto #15: “Si, no salíamos como antes entonces no se podía tener contacto con amigos, con familia, únicamente tocaba trabajar y estar en casa cuando se podía”</p>	<p>Los participantes afirman que la convivencia dentro de su entorno se vio afectada por la pandemia, ya que el mismo trabajo demandaba más tiempo, no podían compartir con familia, amigos y parejas.</p>

	<p>Sujeto #16: “No ya que no comparto con amigos por fuera, solo con los de trabajo, pero por el mismo trabajo y la pandemia no se podía tener salidas”</p> <p>Sujeto #17: “Por el tiempo que se trabajaba no se podía tener una vida fuera del trabajo, a mis hijos tenía que dejarlos encargando y que familiares se hagan cargo de ellos”</p> <p>Sujeto #18: “Por el tiempo que demandaba el trabajo más que nada no se podía compartir mucho con familia y amigos, uno siempre tenía en la mente el trabajo y en buscar un espacio para poder descansar”</p> <p>Sujeto #19: “Si, ya que por la situación no se podía ir a visitar a nadie, no se podía salir, solo era pensar en trabajo y en cuidarse”</p> <p>Sujeto #20: “Mi cirulo social, lo aleje para no exponer a nadie”</p> <p>Sujeto #21: “En esos momentos en mi vida solo existía el trabajo, no podía pensar en nada más, casi que vivía en la clínica”</p> <p>Sujeto #22: “No se podía mantener mucho contacto físico con la familia, por el mismo hecho de que los podía poner en riesgo”</p> <p>Sujeto #23: “No ya que siempre hice que nos mantuviéramos unidos con mi familia, aproveche la situación para poder compartir con ellos”</p> <p>Sujeto #24: “Si ya que no se podía exponer a los demás, era, mejor tener un poco de distancia para que ellos no se contagien”</p> <p>Sujeto #25: “Existía mucho alejamiento con todo el mundo”</p>	
<p>4. ¿Durante la pandemia que tanto se vio afectada su economía? ¿Considera que gasto más, gasto menos?</p>	<p>Sujeto #1: “A veces se miraba afectado ya que no se podía salir a trabajar de seguido como antes, si me sentí afectado”</p> <p>Sujeto #2: “Si me afecto bastante, hasta el arrendo comenzó a subir y por la misma circunstancia de la pandemia no llegaban los pagos a tiempo, los beneficios y ayudas del gobierno no llegaron a todos y cada vez todo costaba más”</p> <p>Sujeto #3: “En lo personal diría que la situación no afecto en mi economía”</p> <p>Sujeto #4: “En lo personal no, debido a que había trabajo y teníamos el salario fijo, entonces siento que no me afecto mucho”</p> <p>Sujeto #5: “No me afecto ya que el trabajo siempre estuvo presente, de igual manera mi esposo también trabaja en salud así que siempre tuvimos trabajo”</p> <p>Sujeto #6: “Normal no cambio mucho”</p> <p>Sujeto #7: “Mas gastos, ya que me tocó más responsabilidades con mis padres, debido a que ellos perdieron su trabajo”</p> <p>Sujeto #8: “Si me afecto mucho, hubo más gastos, todo incremento”</p> <p>Sujeto #9: “Siento que como vivo sola no me afecto en nada, nunca sentí que haya generado más gastos”</p> <p>Sujeto #10: “Se mantuvo igual no hubo un cambio”</p> <p>Sujeto #11: “Si porque todo subió de precio y eso afectaba directo a nuestro bolsillo”</p> <p>Sujeto #12: “Si afecto bastante, había familiares que perdieron el trabajo y tocaba ayudarles”</p> <p>Sujeto #13: “Hubo más gastos, como todo subió de precio si me afecto mi economía”</p> <p>Sujeto #14: “En realidad no me afecto en nada o tal vez como vivo solo no lo sentí tanto”</p> <p>Sujeto #15: “Si efectivamente hubo más gastos porque todo subió de precio y uno dependía de este trabajo”</p> <p>Sujeto #16: “Si bastante, existían más gastos, y en él y trabajo se pagaba lo mismo, los bonos de ayuda solo fueron para unos y no para todos”</p> <p>Sujeto #17: “No me afecto, el trabajo siempre se mantuvo”</p>	<p>Los colaboradores refieren que, durante la pandemia si se vio afectada su economía, debido a que por la situación se incrementó el valor de algunos alimentos básicos, de igual manera mencionan que el valor del transporte también incremento.</p>

	<p>Sujeto #18: “Mi economía se mantuvo normal”</p> <p>Sujeto #19: “Muchos más gastos, no había transporte, todo estaba caro”</p> <p>Sujeto #20: “No jamás porque no paramos de trabajar”</p> <p>Sujeto #21: “Mi economía siguió de manera estable”</p> <p>Sujeto #22: “Hubo más gastos porque todo subió de precio, pero afortunadamente mi economía no se vio afectada”</p> <p>Sujeto #23: “Si ya que todos los productos subieron de precio”</p> <p>Sujeto #24: “No, solo era difícil la situación del transporte”</p> <p>Sujeto #25: “Un poco la manera en cómo nos relacionábamos con nuestros seres queridos”</p>	
<p>5. ¿Durante el desarrollo de la pandemia pensó en renunciar a su trabajo?</p>	<p>Sujeto #1: “Nunca pensé en renunciar siempre miraba la salida para poder seguir adelante y poder acostumbrarme”</p> <p>Sujeto #2: “No pensé en renunciar, si existía ese pensamiento de que la institución para disminuir costos iba a recortar personal, pero afortunadamente esa no fue la situación”</p> <p>Sujeto #3: “Si, extrañaba tanto a mi familia que quería renunciar, pero al final no lo hice porque mi familia me dio mucho apoyo”</p> <p>Sujeto #4: “Si pensé hacerlo, pero por razones diferentes al virus”</p> <p>Sujeto #5: “La economía de mi hogar depende de mi trabajo nunca pensé en renunciar”</p> <p>Sujeto #6: “Jamás, siempre estuve orgullosa de mi trabajo”</p> <p>Sujeto #7: “En un principio lo consideré, pero seriamente nunca lo pensé hacer”</p> <p>Sujeto #8: “No porque me tocaba trabajar por mi hija, ella era el motivo de seguir adelante”</p> <p>Sujeto #9: “No nunca, al contrario, siempre me motivo a seguir trabajando de una buena manera para poder ayudar a los pacientes”</p> <p>Sujeto #10: “Nunca pensé en renunciar”</p> <p>Sujeto #11: “No pensé en renunciar, siempre tuve presente el rol que debía cumplir”</p> <p>Sujeto #12: “Si, algunas veces tenía la idea”</p> <p>Sujeto #13: “No pensé en renunciar”</p> <p>Sujeto #14: “No, pero si presencie como varios amigos cercanos de trabajo renunciaron a sus puestos por el mismo miedo”</p> <p>Sujeto #15: “Por el miedo a veces uno no quería ir, pero por la misma responsabilidad que tenía no podía dejarlo”</p> <p>Sujeto #16: “Si siempre tuve la idea en mente, pero por los mismos gastos no pude hacerlo”</p> <p>Sujeto #17: “Si más que todo por el ambiente ya que era pesado con algunos compañeros la convivencia era complicada”</p> <p>Sujeto #18: “No jamás”</p> <p>Sujeto #19: “Nunca pensé en renunciar”</p> <p>Sujeto #20: “Si pensé en renunciar por la familia para no exponerlos”</p> <p>Sujeto #21: “Si lo llegué a pensar muchas veces, pero no lo hice porque esta es mi vocación para esto había estudiado”</p> <p>Sujeto #22: “No, siempre estuve enfocado en mi rol como trabajador de la salud”</p> <p>Sujeto #23: “No ya que sé que dependo de este trabajo”</p> <p>Sujeto #24: “Si lo llegue a pensar, no por la pandemia si no por razones diferentes”</p> <p>Sujeto #25: “No, nunca lo pensé”</p>	<p>La mayoría de participantes afirman que nunca pensaron en renunciar a su trabajo, en algunos casos la situación servía de motivación para realizar mejor su trabajo y poder ayudar a sus pacientes.</p>

<p>6. ¿Siente que el riesgo de contagio que implicaba su trabajo durante los picos más altos de la pandemia influyo negativamente en el bienestar de su entorno social? ¿Qué medidas adoptó frente a ello?</p>	<p>Sujeto #1: “No, debido a que antes de la pandemia estaba dedicado a mi trabajo y casi no convivía mucho con amigos, estaba más centrado en mi círculo social que está encaminado a mi trabajo”</p> <p>Sujeto #2: “El miedo que existía hizo que se pierdan algunas amistades, y ya no existía manera de poder compartir con alguien fuera del trabajo”</p> <p>Sujeto #3: “La situación hizo que me motivara más porque sabía que estaba ayudando a las personas”</p> <p>Sujeto #4: “Siento que perdí contacto con algunas amistades de fuera, pero en general no siento que me haya afectado mucho”</p> <p>Sujeto #5: “No, ya que no he sido una persona con muchas amistades, siempre me he dedicado a el trabajo”</p> <p>Sujeto #6: “Si, como dije anteriormente varios amigos se alejaron por trabajar en salud, pero de igual manera dentro de mi trabajo hice nuevas amistades”</p> <p>Sujeto #7: “La verdad no porque siempre mantenía en mi trabajo y los momentos en que no estaba en el trabajo permanecía compartiendo con mi familia”</p> <p>Sujeto #8: “Si me aleje de algunas amistades, pero también me sirvió para crear nuevos vínculos con personas de otros países”</p> <p>Sujeto #9: “No me afectó”</p> <p>Sujeto #10: “Si me afecto bastante ya que no se podía salir con amigos, no se podía compartir momentos donde se pueda relajar, todo siempre era trabajo”</p> <p>Sujeto #11: “No afecto mi área social”</p> <p>Sujeto #12: “Si afecto porque ya no se podía salir con amigos como antes, además todo se encontraba cerrado y existía un miedo común”</p> <p>Sujeto #13: “Personalmente no creo que haya afectado de alguna manera”</p> <p>Sujeto #14: “Si porque siempre se miraba cada vez más pacientes contagiados o muertos, entonces eso influía en la motivación”</p> <p>Sujeto #15: “Si varios amigos y conocidos no querían tener un contacto directo por el mismo miedo a un posible contagio”</p> <p>Sujeto #16: “Si bastante debido a que el mismo hecho de estar expuesto a largas jornadas de trabajo, ver tantos muertos y por el mismo pago influía negativamente en mi motivación”</p> <p>Sujeto #17: “Si bastante, el exceso de trabajo hacía que no pueda pensar en amigos o en situaciones sociales”</p> <p>Sujeto #18: “La verdad no porque en ese momento no había tiempo de pensar mucho en los círculos sociales, uno estaba más empeñado en hacer bien su trabajo y en tener un rato libre para descansar”</p> <p>Sujeto #19: “Si ya que no se podía salir como antes todo se encontraba cerrado, siempre había que estar enfocado en el trabajo”</p> <p>Sujeto #20: “Si debido a que para no tratar de exponer a la gente mejor pensaba en alejarme y no compartir como antes lo hacía”</p> <p>Sujeto #21: “Si porque no se podía tener interacción con nadie, solo había que dedicarse a trabajar y a descansar”</p> <p>Sujeto #22: “No ya que soy una persona muy selectiva, tengo muchas amistades, pero pocos amigos cercanos y la relación con ellos se mantuvo, no afecto”</p>	<p>Los entrevistados refieren que su entorno social si se vio afectado debido al riesgo de contagio por su trabajo, ya que varios de ellos perdieron contacto con su círculo social teniendo que enfocar su tiempo en su trabajo, también mencionan que varias amistades decidieron alejarse por el miedo a contagiarse.</p>
--	---	--

	<p>Sujeto #23: “No, a pesar de que no se podía salir a compartir con amigos, a través de redes sociales se podía seguir manteniendo contacto”</p> <p>Sujeto #24: “Si, porque no se podía compartir con el círculo social por el mismo hecho de trabajar en salud y porque no se podía salir a ninguna parte”</p> <p>Sujeto #25: “Si, por el mismo horario que se manejaba no había tiempo para tener una vida social activa, igual varios amigos se alejaron”</p>	
<p>7. ¿Durante el pico más alto de la pandemia se llegó a sentir discriminado por su profesión? Mencione una situación en la que haya vivido esto.</p>	<p>Sujeto #1: “Si llegue a escuchar en mi barrio comentarios discriminatorios, yo la verdad no lo tomaba mucho en cuenta ya que no convivía mucho con ellos”</p> <p>Sujeto #2: “En lo personal no, pero si llegue a presenciar situaciones en donde a familiares que también trabajan en salud tuvieron que irse de donde vivían por esas situaciones de rechazo”</p> <p>Sujeto #3: “Si existían ciertas actitudes que me hacían sentir discriminada y principalmente por amistades”</p> <p>Sujeto #4: “No llegue a presenciar ningún acto de rechazo”</p> <p>Sujeto #5: “Cuando uno llegaba del trabajo si se percataba que la gente del mismo barrio lo miraba con cierto rechazo, pero nunca paso al extremo”</p> <p>Sujeto #6: “Si, algunas veces por la misma familia, con amigos, siempre me miraban con temor”</p> <p>Sujeto #7: “Si, en mi barrio cerraron algunas calles y los que trabajan en salud no podían pasar, me sentía triste, pero por otro lado orgullosa de mi profesión”</p> <p>Sujeto #8: “Si, en el barrio cuando uno iba a las tiendas la gente se alejaba e incluso los mismos vendedores atendían desde la distancia”</p> <p>Sujeto #9: “Si bastante, existía un sesgo muy fuerte e incluso a algunos compañeros no podían ni subirse al transporte”</p> <p>Sujeto #10: “La verdad si hubo muchas ocasiones en que en el mismo barrio existía esa discriminación o en tiendas”</p> <p>Sujeto #11: “No nunca”</p> <p>Sujeto #12: “Si algunas veces se miraba como las personas se alejaban o el mismo transporte no quería llevarnos”</p> <p>Sujeto #13: “Si bastante, era muy tenaz el ver como las personas del barrio se alejaban y decían cosas insinuando que no te querían tener en ese lugar”</p> <p>Sujeto #14: “No, en el edificio que yo vivía también había varias personas que trabajaban en salud así que eran todos muy comprensivos”</p> <p>Sujeto #15: “Yo no, pero varios de mis compañeros sí estuvieron expuestos a situaciones así”</p> <p>Sujeto #16: “Si por fuera de la clínica si existía esa discriminación por parte de varias personas, por eso era mejor salir con ropa diferente a el uniforme de trabajo”</p> <p>Sujeto #17: “Si bastante, en una ocasión una vecina llego a mencionar que como trabaja en salud debían prenderme gasolina, situaciones así afectaban mucho emocionalmente”</p> <p>Sujeto #18: “Nunca llegue a sentirme discriminada”</p> <p>Sujeto #19: “si la gente lo miraba mal a uno por trabajar en salud”</p> <p>Sujeto #20: “Nunca vivencie alguna situación así, pero si tenía conocimiento de que varios compañeros pasaban por situaciones de ese tipo”</p>	<p>Los participantes refieren que, si llegaron a sentirse, vivenciar o presenciar situaciones en donde eran discriminados por trabajar en la salud, afirman que esta situación afectaba directo en su motivación.</p>

	<p>Sujeto #21: “La verdad nunca me sentí así”</p> <p>Sujeto #22: “Las personas si mantenían más restricción, pero no vivencie como tal un acto de discriminación”</p> <p>Sujeto #23: “No, nunca me sentí así”</p> <p>Sujeto #24: “A veces la misma familia hacia ciertos comentarios en donde si me llegue a sentir un poco señalada por mi profesión”</p> <p>Sujeto #25: “Si, en algunos establecimientos donde uno iba a comprar algo si existía el rechazo”</p>	
<p>8. ¿Qué aspectos positivos y negativos ha traído la pandemia desde que inicio hasta este momento de su vida?</p>	<p>Sujeto #1: “me enseñó a ser más fuerte y solidario con las personas, que no hay que pensar solo en uno mismo, si no también mirar en nuestro entorno, al nosotros haber visto tantos casos pienso que esto nos ayudó a fortalecer nuestro carácter”</p> <p>Sujeto #2: “Positivos porque uno aprende a valorar lo que tenemos. A valorar cada aspecto de nuestra vida, y lo negativo es que nadie tiene la vida comprada, aprendí a que hay que compartir lo poquito que tenemos con todas las personas, hay que agradecer por la familia, por la salud y compartir con los demás”</p> <p>Sujeto #3:” A valorar a mi familia, a ser más selectiva con mi circulo social. Negativa en la parte emocional porque afecto bastante y me di cuenta que no sabemos majear nuestras emociones”</p> <p>Sujeto #4: “Positivos ya que aprendí a valorar más a la familia, a los amigos, el trabajo, cada momento que vivimos, y negativo ya que en su momento daba tristeza ver tanta muerte ver tanta frustración de que no se podía hacer nada, habías estudiado y aun así no se sabía controlar la situación”</p> <p>Sujeto #5: “Disfrutar los pequeños momentos con nuestra familia y seres queridos, a veces en la vida uno se la pasa trabajando gran parte del día y no comparte un momento de felicidad con lo seres queridos, entonces esta pandemia me hizo valorar más esos pequeños espacios que nos permitían compartir”</p> <p>Sujeto #6: “Siempre debemos ser responsables y cuidarnos, en el ambiente de los amigos no alejarse y tratar de ver los positivo que siempre va a existir una mejoría”</p> <p>Sujeto #7: “Lo bueno es que me enseñó a valorar la vida a valorar a seres queridos, lo malo es que se llevó a muchos seres queridos (se presencia llanto en el sujeto)”</p> <p>Sujeto #8: “Aprendí que todos somos vulnerables a todo, que tenemos que hacer las cosas de la mejor manera, que todos somos iguales que una enfermedad no mira si eres profesional o si tienes mejor estatus social”</p> <p>Sujeto #9: “A llevarnos bien con nuestra familia, el contacto que se mantiene con nuestros familiares, a poder compartir tiempo de calidad con todos ellos”</p> <p>Sujeto #10: “Lo malo es las muertes que dejo todo esto, lo bueno es que se pudo incrementar el trabajo en equipo, siempre hubo esa cooperación entre compañeros”</p> <p>Sujeto #11: “A nivel de trabajo uno aprendió a trabajar a presión y a trabajar en equipo, lo malo fue que uno se alejó de la familia”</p> <p>Sujeto #12: “Esta pandemia me hizo darme cuenta que esta vida es prestada, que debemos disfrutar cada día, cada momento vivido”</p> <p>Sujeto #13: “Que siempre tenemos que estar preparados para cualquier situación y aprender a tomar las cosas con más calma”</p>	<p>Los participantes refieren que la pandemia principalmente dejo en sus vidas la enseñanza del valor de la familia en sus vidas, a valorar cada aspecto de la vida, cada momento compartido con seres queridos, circulo social etc. de igual manera dejando en la vida de los participantes hábitos saludables y prestándole más atención a su salud física y mental.</p>

	<p>Sujeto #14: “Hubo un aprendizaje de los cuidados que se deben de tener, lo malo es las muertes que dejo, esos virus tan fuertes como impactan en la sociedad”</p> <p>Sujeto #15: “Aprendí a valorar muchísimo más la vida y a las personas”</p> <p>Sujeto #16: “Como punto positivo, a cuidarnos más y estar preparados, lo malo era el añejamiento que tuvimos con nuestra familia”</p> <p>Sujeto #17: “Siento que más fue lo bueno, me dejo mucho conocimiento, me sentí útil, sentí que aporté a esta sociedad a sobrellevar la situación de una mejor manera”</p> <p>Sujeto #18: “En esta situación se conoció cuáles eran de verdad sus amigos, a tratar de tener un ambiente de más compañerismo en el trabajo y a ayudarnos entre nosotros”</p> <p>Sujeto #19: “Lo bueno que me dejo fue el cuidado personal y los buenos hábitos alimenticios y físicos”</p> <p>Sujeto #20: “Lo bueno que me dejo es saber que, si somos capaces de afrontar una pandemia, a trabajar en equipo, la agilidad para hacer las cosas y el tener siempre buenas defensas”</p> <p>Sujeto #21: “Más negativos, las secuelas por estar expuesta a un trabajo tan intensivo me han afectado en mi bienestar físico y mental, en mi sueño en mi alimentación”</p> <p>Sujeto #22: “Lo bueno que me dejo esta pandemia es que pude reflexionar y darme cuenta de que esta vida es momentánea, aprendí a valorar lo importante que es la familia y pude darme cuenta lo mucho que amo mi profesión”</p> <p>Sujeto #23: “Lo bueno fue la unión familiar que esto genero y los hábitos buenos que se pudo adquirir a raíz de esto”</p> <p>Sujeto #24: “Lo bueno es que, al nunca habernos enfrentado a una situación de este tipo, ahora estamos más preparados y esto nos ayudara a saber cómo actuar en situaciones difíciles”</p> <p>Sujeto #25: “Aprendí a valorar más la vida y los pequeños momentos que compartimos con las personas”</p>	
--	---	--

 <p>UNIVERSIDAD CESMAG NIT: 800.109.387-7 VIGILADA MINEDUCACIÓN</p>	CARTA DE ENTREGA TRABAJO DE GRADO O TRABAJO DE APLICACIÓN – ASESOR(A)	CÓDIGO: AAC-BL-FR-032
		VERSIÓN: 1
		FECHA: 09/JUN/2022

San Juan de Pasto, Julio 26 de 2023

Biblioteca
REMIGIO FIORE FORTEZZA OFM. CAP.
Universidad CESMAG
Pasto


Saludo de paz y bien.

Por medio de la presente se hace entrega del Trabajo de Grado / Trabajo de Aplicación denominado **“Experiencias de estrés laboral en personal que trabaja en salud del Centro Médico Valle de Atriz de Pasto durante la pandemia.”**, presentado por el autor: William Esteban Gelpud Pinchao del Programa Académico Psicología, al correo electrónico trabajosdegrado@unicesmag.edu.co. Manifiesto como asesor(a), que su contenido, resumen, anexos y formato PDF cumple con las especificaciones de calidad, guía de presentación de Trabajos de Grado o de Aplicación, establecidos por la Universidad CESMAG, por lo tanto, se solicita el paz y salvo respectivo.

Atentamente,



YENNY LORENA JARAMILLO ZAMBRANO
36757467
Programa Psicología
3157080734
yljaramillo.unicesmag.edu.co


 UNIVERSIDAD CESMAG <small>NIT: 800.109.387-7 VIGILADA Mineducación</small>	AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO O TRABAJOS DE APLICACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL	CÓDIGO: AAC-BL-FR-031
		VERSIÓN: 1
		FECHA: 09/JUN/2022

INFORMACIÓN DEL (LOS) AUTOR(ES)	
Nombres y apellidos del autor: William Esteban Gelpud Pinchao.	Documento de identidad: 1085347709
Correo electrónico: williamgelpud08@gmail.com	Número de contacto: 3104199961
Título del trabajo de grado: EXPERIENCIAS DE ESTRÉS LABORAL EN PERSONAL QUE TRABAJA EN SALUD DEL CENTRO MÉDICO VALLE DE ATRIZ DE PASTO DURANTE LA PANDEMIA.	
Facultad y Programa Académico: Facultad de ciencias sociales y humanas – Programa de Psicología	

En mi (nuestra) calidad de autor(es) y/o titular (es) del derecho de autor del Trabajo de Grado o de Aplicación señalado en el encabezado, confiero (conferimos) a la Universidad CESMAG una licencia no exclusiva, limitada y gratuita, para la inclusión del trabajo de grado en el repositorio institucional. Por consiguiente, el alcance de la licencia que se otorga a través del presente documento, abarca las siguientes características:

- a) La autorización se otorga desde la fecha de suscripción del presente documento y durante todo el termino en el que el (los) firmante(s) del presente documento conserve(mos) la titularidad de los derechos patrimoniales de autor. En el evento en el que deje(mos) de tener la titularidad de los derechos patrimoniales sobre el Trabajo de Grado o de Aplicación, me (nos) comprometo (comprometemos) a informar de manera inmediata sobre dicha situación a la Universidad CESMAG. Por consiguiente, hasta que no exista comunicación escrita de mi(nuestra) parte informando sobre dicha situación, la Universidad CESMAG se encontrará debidamente habilitada para continuar con la publicación del Trabajo de Grado o de Aplicación dentro del repositorio institucional. Conozco(conocemos) que esta autorización podrá revocarse en cualquier momento, siempre y cuando se eleve la solicitud por escrito para dicho fin ante la Universidad CESMAG. En estos eventos, la Universidad CESMAG cuenta con el plazo de un mes después de recibida la petición, para desmarcar la visualización del Trabajo de Grado o de Aplicación del repositorio institucional.
- b) Se autoriza a la Universidad CESMAG para publicar el Trabajo de Grado o de Aplicación en formato digital y teniendo en cuenta que uno de los medios de publicación del repositorio institucional es el internet, acepto(amos) que el Trabajo de Grado o de Aplicación circulará con un alcance mundial.
- c) Acepto (aceptamos) que la autorización que se otorga a través del presente documento se realiza a título gratuito, por lo tanto, renuncio(amos) a recibir emolumento alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y/o cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente autorización y de la licencia o programa a través del cual sea publicado el Trabajo de grado o de Aplicación.
- d) Manifiesto (manifestamos) que el Trabajo de Grado o de Aplicación es original realizado sin violar o usurpar derechos de autor de terceros y que ostento(amos) los derechos patrimoniales de autor sobre la misma. Por consiguiente, asumo(asumimos) toda la responsabilidad sobre su contenido ante la Universidad CESMAG y frente a terceros, manteniéndola indemne de cualquier reclamación que surja en virtud de la misma. En todo caso, la Universidad CESMAG se compromete a indicar siempre la autoría del escrito incluyendo nombre de(los) autor(es) y la fecha de publicación.
- e) Autorizo (autorizamos) a la Universidad CESMAG para incluir el Trabajo de Grado o de Aplicación en los índices y buscadores que se estimen necesarios para promover su difusión. Así mismo autorizo (autorizamos) a la Universidad CESMAG para que pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.

NOTA: En los eventos en los que el trabajo de grado o de aplicación haya sido trabajado con el apoyo o patrocinio de una agencia, organización o cualquier otra entidad diferente a la Universidad CESMAG.


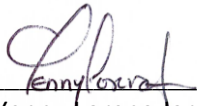
 <p>UNIVERSIDAD CESMAG NIT: 800.109.387-7 VIGILADA Mineducación</p>	<p>AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO O TRABAJOS DE APLICACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: AAC-BL-FR-031
		VERSIÓN: 1
		FECHA: 09/JUN/2022

Como autor(es) garantizo(amos) que he(hemos) cumplido con los derechos y obligaciones asumidos con dicha entidad y como consecuencia de ello dejo(dejamos) constancia que la autorización que se concede a través del presente escrito no interfiere ni transgrede derechos de terceros.

Como consecuencia de lo anterior, autorizo(autorizamos) la publicación, difusión, consulta y uso del Trabajo de Grado o de Aplicación por parte de la Universidad CESMAG y sus usuarios así:

- Permiso(permitimos) que mi(nuestro) Trabajo de Grado o de Aplicación haga parte del catálogo de colección del repositorio digital de la Universidad CESMAG por lo tanto, su contenido será de acceso abierto donde podrá ser consultado, descargado y compartido con otras personas, siempre que se reconozca su autoría o reconocimiento con fines no comerciales.

En señal de conformidad, se suscribe este documento en San Juan de Pasto a los 26 días del mes de Junio del año 2023.

	Firma del autor
Nombre del autor: William Esteban Gelpud Pinchao	Nombre del autor:
 Nombre del asesor: Yenny Lorena Jaramillo Zambrano	