

Cátedra de Taller de Trabajo Final

Proyecto de Investigación

PERCEPCIÓN POSITIVA DEL TRABAJO EN LOS ENFERMEROS DE TERAPIA INTENSIVA.

Estudio descriptivo, transversal que se llevará a cabo en la Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Domingo Funes, de la localidad de Santa María de Punilla, Provincia de Córdoba, en el periodo de Agosto a Diciembre de 2019.

Asesora Metodológica

Lic. Díaz, Estela.

Autoras

Fernández, Mariela Noemí.

Merlo Roque, Pamela Susana.

Pérez, Jesica Romina.

Villegas, Jessica Anabel.

Córdoba, Febrero de 2019



**LO IMPORTANTE NO ES LO QUE NOS HACE EL DESTINO,
SINO LO QUE NOSOTROS HACEMOS DE EL...**



FLORENCE NIGHTINGALE



ANALOGÍA DE LAS AUTORAS

Fernández, Mariela Noemí.

Enfermera Profesional egresada en el 2012, que continúa su formación en el trayecto de la Licenciatura en Enfermería de la Escuela de Enfermería de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Córdoba.

Actualmente se desempeña como enfermera operativa en el servicio de Centro Obstétrico del Hospital Materno Neonatal, de la ciudad de Córdoba, Provincia de Córdoba.

Merlo Roque, Pamela Susana.

Enfermera Profesional egresada en el 2010, que continúa su formación en el trayecto de la Licenciatura en Enfermería de la Escuela de Enfermería de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Córdoba.

Desde el año 2012 se desempeña como enfermera operativa en la Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Domingo Funes, de la localidad de Santa María de Punilla, Provincia de Córdoba.

Pérez, Jesica Romina.

Enfermera Profesional egresada en el 2015, que continúa su formación en el trayecto de la Licenciatura en Enfermería de la Escuela de Enfermería de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Córdoba.

Desde el año 2017 se desempeña como enfermera operativa en la Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Domingo Funes, de la localidad de Santa María de Punilla, Provincia de Córdoba.

Villegas, Jessica Anabel.

Enfermera Profesional egresada en el 2014, que continúa su formación en el trayecto de la Licenciatura en Enfermería de la Escuela de Enfermería de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Córdoba.

Desde el 2015 se desempeña como enfermera operativa en la Unidad de Terapia Intensiva de Neonatología del Hospital Italiano de la Ciudad de Córdoba, Provincia de Córdoba.

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a nuestras familias y amigos por el acompañamiento incondicional en el transcurso de la carrera, quienes nos motivaron a continuar a pesar de las adversidades.

A colegas, que nos han animado a continuar en esta etapa y han compartido sus conocimientos desinteresadamente, infinitas gracias.

De manera especial, a nuestra tutora de Tesis, Licenciada Estela Díaz, por habernos guiado en la elaboración de este Proyecto de Investigación, aportando sus valiosos conocimientos y enseñándonos el camino correcto para poder llegar a esta instancia tan importante en nuestra vida personal y profesional...

INTRODUCCIÓN

La práctica de enfermería ofrece satisfacciones a quienes la ejercen; pero a su vez, la situación laboral en la que están insertos provoca que la incidencia de estrés sea mayor que en otras profesiones.

El trabajo de los enfermeros de Terapia Intensiva, se basa en el contacto directo con el paciente crítico y su familia, en situaciones generalmente de dolor y desesperanza; asumiéndose que debe requerir en el enfermero que provee cuidados una gran dedicación y responsabilidad.

A pesar de estar inmersos en situaciones difíciles, se busca determinar cuál es la percepción positiva del trabajo que tienen los enfermeros de Terapia Intensiva, para conocer de qué forma se consigue trabajar en un ambiente desfavorable, sin dejar de ofrecer una óptima calidad de cuidado, con relaciones interpersonales positivas.

Esta temática fue abordada, estructurándola en dos capítulos. En el capítulo I se presenta el proceso de elaboración del objeto de estudio, respondiendo los interrogantes planteados se expone la definición conceptual, el objetivo general, los objetivos específicos y el marco teórico.

La segunda parte se refiere al diseño metodológico, que contiene: tipo de estudio, universo y muestra; recolección, procesamiento, categorización, presentación y análisis de datos, cronograma de actividades con gráfico de Gantt y presupuesto. Para concluir, se incluye en anexos, las autorizaciones correspondientes para ejecutar el proyecto, el consentimiento informado y el instrumento de recolección de datos.



ÍNDICE

Analogía de los Autoras	III
Agradecimientos.....	IV
Introducción.....	V
Índice	VI
CAPITULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	7
Planteo y Definición del Problema.....	8
Fundamentación.....	14
Marco Teórico	15
Definición Conceptual de la Variable	21
Objetivos.....	23
CAPITULO II: DISEÑO METODOLÓGICO.....	24
Tipo de Estudio.....	25
Operacionalización de la Variable.....	25
Universo y Muestra	28
Fuente, Técnica e Instrumento.....	29
Recolección de Datos	30
Procesamiento de Datos.....	30
Presentación de Datos.....	32
Análisis de Datos	36
Cronograma de Actividades	37
Presupuesto.....	38
Referencias Bibliográficas.....	39
Bibliografía.....	41
Anexos	44

CAPITULO I

El Problema de Investigación

PLANTEO Y DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

Desde tiempos remotos existe la imperiosa necesidad de atender prioritariamente a personas en peligro de muerte, situación que se refleja desde el año 1854 durante la Guerra de Crimea, cuando Florence Nightingale, precursora de la Enfermería Moderna, considera preciso separar a los soldados en estado de gravedad de aquéllos que sólo tenían heridas menores para cuidarlos de manera especial, en una única área próxima a la central de enfermería del Hospital de Campaña.

En 1923, un reconocido neurocirujano, el Doctor Walter Dandy, crea el concepto de recuperación postquirúrgica en el Hospital Johns Hopkins de Baltimore en Estados Unidos, organizando una unidad con enfermeras que mediante la práctica, se forman en el cuidado intensivo. Este cuidado se convierte en un modelo para las unidades de recuperación postquirúrgica durante la Segunda Guerra Mundial y es un antecedente de las salas de cuidados intensivos.

La parálisis neuromuscular provocada por la epidemia de poliomielitis entre 1940 y 1950, impulsan la creación de Unidades de Respiración Artificial, con la utilización de pulmones de acero para la asistencia ventilatoria de los enfermos.

Entre 1958 y 1960, surgen las Unidades de Terapia Intensiva (UTI) por especialidades, tales como: coronarias, renales y shock. Luego en España se crean las Unidades de Terapia Intensiva Neonatales Respiratorias, que evolucionan a multidisciplinarias y en última instancia a Pediátricas.

En la década de 1970 en Argentina, comienzan a surgir las Unidades de Terapia Intensiva en las ciudades de Buenos Aires y Córdoba.

Actualmente se distingue el cuidado crítico en múltiples especialidades: polivalentes, coronarias, respiratorias, renales, hemodiálisis, recuperación cardiovascular, quemados, pediatría, neonatología e infectocontagiosas, entre otras.

La capacitación de enfermeros especializados se inicia a mediados del siglo XX, aumentando las habilidades de los profesionales para implementar el soporte vital posterior a la introducción de la alta tecnología.

De acuerdo a Cometto, M. C. en el documento *Sobre gestión, liderazgo, recursos humanos en las unidades de cuidados críticos* (citado por Enfermería de Alto Riesgo de la Universidad Nacional de Córdoba, 2017), se entiende por UTI:

Lugar dedicado a la atención intensiva integral de la persona críticamente enferma, en riesgo de muerte, que es el espacio geográfico donde se unen tecnología de avanzada, recurso humano especializado y una organización propia, que necesita de trabajo en equipo interdisciplinario, de normalización, de la permanente investigación y capacitación, de un estudio sobre costo-beneficio, con programas de control de calidad, para poder enfrentar los desafíos de cada una de las personas que necesitan de terapéutica y/o vigilancia intensiva. (p.63)¹

El objetivo central de la terapéutica intensiva es restaurar las funciones vitales, mediante las acciones en conjunto efectuadas por el equipo de salud, para recuperar valores compatibles con la vida de una persona, en toda su integridad biopsicosocial.

La Sociedad Argentina de Terapia Intensiva (SATI, 2018), establece que:

La Unidad de Terapia Intensiva (UTI), o área de Cuidados Críticos (CC) es un lugar dentro de un hospital, clínica, o sanatorio, en los que se tratan pacientes con enfermedades que amenazan la vida. Estos pacientes gravemente enfermos necesitan no sólo tratamientos adecuados, sino monitoreo continuo y soporte constante, por medio de equipos y medicamentos (...) que mantengan las funciones del organismo.²

Este proyecto se desarrollará en el Hospital Domingo Funes, situado a 50 kilómetros de la ciudad de Córdoba, en la localidad de Santa María de Punilla. Creado en el año 1932, como un Hospital Femenino Nacional Antituberculoso, y siendo en la actualidad un Establecimiento de Salud Público, Provincial, Polivalente, Regional y de Enseñanza, el cual cuenta con una UTI con capacidad para asistir a once pacientes e integrado por diecinueve enfermeros, distribuidos a razón de tres o cuatro enfermeros por turnos de ocho horas, donde la relación enfermero-paciente es de 1/3, aumentando la cantidad de pacientes a cargo de acuerdo al diagnóstico, complejidad y necesidades que se requieran.

Cabe señalar que la UTI del Hospital Domingo Funes es un ambiente complejo y particularmente estresante, destinado a la atención de enfermos en estado crítico, que requieren asistencia médica y de enfermería especializada, caracterizada por rutinas

exigentes, equipamientos sofisticados y ruidosos, con monitorización continua, sin iluminación natural, donde la muerte y el dolor están significativamente presentes.

En concordancia con la Asociación Americana de Enfermeras de Cuidado Crítico (citado por Bengoechea, 2014) este ambiente, se compone de: “habilidades para la comunicación, toma de decisiones efectivas, personal adecuado, reconocimiento significativo, auténtico liderazgo y la colaboración profesional”. (p.20).³

De los enfermeros que trabajan en UTI, tres son licenciados, y los demás enfermeros; algunos de ellos expresan interés en realizar la Licenciatura y por otra parte, los licenciados desean realizar una mayor capacitación en el área o comenzar la Especialidad en el Cuidado del Paciente Crítico, formación académica otorgada por la Universidad Nacional de Córdoba, con base científica, técnica y humanística, que habilita a ofrecer un cuidado seguro y de excelencia a los pacientes y su familia.

La práctica diaria ofrece las más variadas situaciones generando un entorno nocivo, que puede dar como resultado la incidencia, de distintos grados de estrés en el personal de enfermería.

De acuerdo a las observaciones realizadas, los enfermeros:

- Vivencian situaciones estresantes diarias, que les generan: agobio, angustia, mal humor, fatiga, apatía, agotamiento, cansancio, entre otros.
- Sienten temor a la pérdida del control en las actividades diarias.
- Presentan dificultades para actuar en casos de emergencias.
- Experimentan inseguridad en su accionar, generando tareas inconclusas.
- Tienen sobrecarga laboral lo que origina pensamientos negativos sobre uno mismo.
- Padecen malestares físicos y/o psíquicos, manifestados por un alto índice de carpetas médicas, ausentismo e irritabilidad en los profesionales.
- Contacto permanente con el dolor, sufrimiento, desespero, irritabilidad y reacciones de pacientes y/o familiares, que influyen directamente en el enfermero y su accionar.

En base a las observaciones realizadas y a la búsqueda bibliográfica, surgen los siguientes interrogantes:

¿Cuál es el perfil del enfermero de Terapia Intensiva?

De acuerdo con Pereira, V. M., & Sousa, A. S. (2011):

El trabajo en UTI es complejo e intenso, debiendo el enfermero estar preparado para, a cualquier momento, prestar cuidados a pacientes con alteraciones hemodinámicas importantes, las cuales requieren conocimiento específico y gran habilidad para tomar decisiones e implementarlas en tiempo útil (...) debiendo para eso estar apto, independientemente del diagnóstico o del contexto clínico, para utilizar un abordaje amplio donde la experiencia debe ser aliada del conocimiento técnico y científico.(p.2).4

Por lo tanto, los enfermeros en el área de cuidados críticos deben poseer un perfil enmarcado en una filosofía integradora que incluya también conocimientos afectivos y emocionales, además de los técnicos y científicos. Es imprescindible que ésta filosofía integradora conciba al paciente como un ser holístico, donde el fin último del cuidado que le proporciona el enfermero, sea la felicidad no sólo para él y su familia, sino también para la sociedad; o en última instancia ayudarlo a tener una muerte digna cuando ésta sea irremediable.

¿Cómo perciben la jornada laboral los enfermeros en ésta área?

A través de las entrevistas se pueden dimensionar diversas perspectivas de la jornada laboral, para algunos es fundamental el trabajo en grupo, es decir, trabajar de forma coordinada y consensuada, para evitar la incertidumbre y permitir cumplir a pesar de la sobrecarga, con el compromiso y la calidad del cuidado, generando en los enfermeros una gran responsabilidad. Otros aducen que es notoria la falta de estrategias que permitan minimizar el esfuerzo colectivo, lo que conlleva al agotamiento, actitudes de desgaste y aumento de irritabilidad.

¿A qué recursos tienen acceso los enfermeros de UTI para conservar su salud frente a situaciones generadas en el ámbito laboral?

Conversando con enfermeros de la UTI del Hospital Domingo Funes, se indagó acerca de las actividades que realizan en su ambiente laboral cuando surgen situaciones estresantes. Respondieron dos de ellos lo siguiente:

- *“Cuando hay una situación estresante actúo de la mejor manera posible, tratando de enfocarme en la atención al paciente, para no cometer errores; al salir del Hospital escucho música y realizo deporte para aliviar las tenciones del día”.*
- *“Salgo a fumar y voy al quiosco para dispersar la mente cuando todo está tranquilo en el Servicio, si la supervisora me lo permite. Después de la jornada laboral practico Yoga y zumba, también me reúno con mis amigas a cenar o visito a mis nietos”.*

Cabe destacar que las respuestas expuestas anteriormente fueron tomadas del grupo de enfermeros del turno tarde del Hospital Domingo Funes, en los cuales la muestra en relación a la población total no es representativa y la elección de los mismos fue aleatoria y no premeditada.

En relación a los recursos que tienen acceso los enfermeros de UTI, para conservar su salud frente a situaciones generadas en el ámbito laboral, es importante destacar que en 1998 la Organización Internacional del Trabajo (citado por Wolfberg, 2003) afirma que:

El personal de salud es un personal reconocidamente expuesto a riesgos, pero no se sabe por qué no se los considera como trabajadores que necesiten una particular protección de salud en el marco de sus funciones profesionales. En general la norma está dirigida a proteger a los pacientes y en menor medida al personal de salud. Esto significa que han de ser los profesionales de la salud mismos quienes provean a su auto cuidado. (p. 272).⁵

Los enfermeros de la UTI del Hospital Domingo Funes, manifiestan no contar con un equipo de Salud Mental para poder realizar terapia individual o de grupo; después de afrontar situaciones estresantes a diario, refieren escasa contención de los superiores a cargo del servicio con respecto a esta problemática.

Es preciso destacar que la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2007) expone en la 60ª Asamblea Mundial de la Salud, un plan de acción titulado “Salud de los trabajadores”; donde expresa que:

Todos los trabajadores deben poder disfrutar del más alto nivel posible de salud física y mental y de condiciones de trabajo favorables. El lugar de trabajo no debe perjudicar la salud ni el bienestar. La prevención primaria de los peligros para la salud de los trabajadores merece una atención prioritaria. (p.5)⁶

En síntesis, respondiendo a los interrogantes planteados se concluye: Los enfermeros en el área de cuidados críticos deben poseer un perfil enmarcado en una filosofía integradora, con conocimientos científicos, técnicos, afectivos y emocionales. En la Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Domingo Funes se observa esta filosofía de trabajo; además algunos enfermeros realizan diversas actividades de esparcimiento, tanto dentro como fuera del Hospital, para tolerar el nivel de exigencia y la dinámica laboral que se requiere durante el cuidado crítico. Manifiestan no contar con recursos suficientes que contribuirían a afrontar las situaciones de estrés propias de la UTI, especialmente la escasez de contención y la ausencia del equipo de Salud Mental.

Expuesto lo anterior, se llega a la definición del problema de investigación:

¿Cuál es la Percepción Positiva del Trabajo que tienen los Enfermeros de la Unidad de Terapia Intensiva, del Hospital Domingo Funes, de la localidad de Santa María de Punilla, Provincia de Córdoba, en el periodo de Agosto a Diciembre de 2019?

FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA

La percepción es un proceso cognoscitivo a través del cual las personas son capaces de comprender su entorno y actuar en consecuencia con los impulsos que resisten; se trata de entender y organizar los estímulos generados por el ambiente y darle un sentido.

Tener una percepción positiva mejora el desempeño, amplía el pensamiento-acción y mantiene un mejor estado de salud, lo que permite dedicar mayor energía a las actividades laborales, modificando favorablemente el ambiente, mediante el proceso de personalización positiva del trabajo.

Personas optimistas y autoeficaces, poseen percepciones positivas y son capaces de manejar los eventos que afectan sus vidas; gracias a esa percepción y al alto nivel de actividad, generan su propia retroalimentación positiva, en términos de apreciación, reconocimiento y éxito.

Debido a que la enfermería se sitúa como la tercera profesión con tasa más alta de enfermedades y teniendo en cuenta, que el cuarenta por ciento lo ocupan lesiones neuromusculares, depresión y estrés; en la Unidad de Terapia Intensiva, éstas se incrementan, por lo que se espera que este trabajo aporte al ambiente laboral crítico, una visión positiva, al reconocer las emociones y el auto concepto laboral positivo, el apoyo social percibido y la resiliencia en el trabajo.

Mantener un mejor estado de salud permite dedicar mayor energía a las actividades laborales, generar más recursos y modificar el ambiente, mediante el contagio emocional.

La elaboración de este Proyecto de Investigación se realizará para conocer cuál es la percepción positiva del trabajo que manifiestan los enfermeros de la Unidad de Terapia Intensiva, quienes se ven expuestos a situaciones estresantes y complejas generadas durante el cuidado crítico; reconociendo que un ambiente laboral cómodo, acogedor y ergonómico no es lo único que favorece a un estado de salud positivo, sino también las relaciones interpersonales que allí se generan.

El estudio se justifica ya que no existen antecedentes de investigación que aborden la temática planteada y de acuerdo a los resultados obtenidos, los mismos contribuirán a incrementar conocimientos a la disciplina sobre la percepción positiva que poseen los enfermeros de la Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Domingo Funes.

Este proyecto busca generar transformaciones y mejoras en la Institución, especialmente en el clima laboral de enfermería, para poder impactar de manera positiva, en la calidad del cuidado ofrecido y receptado por el paciente crítico.

MARCO TEÓRICO

Enfermería es una profesión científica, social y humanística, que ofrece en su trabajo con las personas un cuidado continuo. Considerada como una profesión altamente estresante, el trabajo en la Unidad de Terapia Intensiva brinda grandes satisfacciones a quienes la ejercen; especialmente a los enfermeros, quienes mantienen un contacto directo con el paciente crítico, las 24 horas del día; pero, a su vez, el entorno laboral provoca una alta incidencia de estrés, mayor que en otras profesiones.

El trabajo de un enfermero de UTI, implica responsabilidad, dedicación y una constante capacitación científica. Los cuidados que estos profesionales prestan se ven agudizados en las UTI donde se encuentran más expuestos a situaciones dolorosas como la muerte, pues tienen contacto continuo con pacientes que se encuentran en estado crítico o terminal. Además, en dichas unidades el enfermero se convierte en el personal que está más próximo al paciente y de manera más continua con él, tiene la tarea de resolver problemas inesperados y convive en un ambiente de alta emotividad.

Se toma como referencia a la teórica Callista Roy (1970), en el modelo de la Adaptación, la cual establece que las personas son sistemas holísticos y adaptables; es decir el enfermero como persona que es, percibe los cambios producidos en el entorno crítico y cambiante de la Unidad de Terapia Intensiva, influyendo significativamente en aspectos biológicos, psicológicos y sociales de su vida.

Es interesante mencionar que Callista Roy (citado por Díaz, Durán, Gallegos, Gómez B., Gómez O., González... & Venegas, 2002) desarrolla una teoría que habla del sistema adaptativo humano, en el cual “describe a las personas como seres holísticos, con partes que funcionan como unidad con algún propósito, (...) que incluyen a las personas

como individuos, grupos, familias, comunidades, organizaciones, y a la sociedad como un todo". (p.21).⁷

El enfermero de cuidado crítico, forma parte de un contexto del cual no se puede aislar. Este concepto está directamente relacionado con el de adaptación, de tal forma que la percepción que tiene de las situaciones a las cuales se enfrenta son individuales y diferentes para cada uno, lo que permite determinar las estrategias más efectivas, de acuerdo con los planteamientos del modelo.

El ambiente en el que se desenvuelve el enfermero, representa todas las condiciones, circunstancias e influencias que lo rodean, especialmente los estímulos que afectan su desarrollo y comportamiento como sistema adaptativo; no se limita al entorno, está constituido por sus experiencias y los aspectos que constituyen su ambiente interno.

Ante determinado estímulo el enfermero al enfrentarse a una situación, la evalúa, y en base a sus conocimientos científicos y técnicos, desencadena una respuesta; según esto, se relacionan los conocimientos con la situación que se está enfrentando, para poder adaptarse de manera física, fisiológica y psicosocial.

En los últimos años, la Psicología, ha establecido que la visión de las intervenciones en Salud, se realicen desde una perspectiva positiva, más allá de simplemente el riesgo. Es un reto de Enfermería del Cuidado Crítico, centrarse en los aspectos positivos del trabajo y fortalecerlos.

Tal como plantea Torres, G. H., *en Psicología positiva: una introducción* (2009):

La Psicología Positiva, surgió hace algo más de 10 años por la iniciativa de Martín Seligman junto con otros renombrados psicólogos norteamericanos. El motivo fundamental de su creación fue fomentar el interés de académicos e investigadores sobre un área desatendida hasta ese momento: el estudio de los aspectos psicológicos positivos del ser humano. A partir de entonces (...) han sido muchos los investigadores que han comenzado a estudiar aspectos como la resiliencia, la satisfacción vital o la capacidad de agradecimiento. (p.23).⁸

La psicología positiva definida por Seligman en 1999 (citado por Contreras y Esguerra, 2006) se basa en “el estudio científico de las experiencias positivas, los rasgos individuales positivos, las instituciones que facilitan su desarrollo y los programas que

ayudan a mejorar la calidad de vida de los individuos, mientras previene o reduce la incidencia de la psicopatología.” (p.311).⁹

Se entiende que comprende las fortalezas y virtudes humanas, las cuales permiten adoptar una perspectiva más abierta respecto al potencial humano, sus motivaciones y capacidades.

Este es precisamente el objetivo de la psicología positiva: desarrollar fortalezas para potenciar las habilidades psicológicas que ayuden a promover la salud, para permitir a los individuos y a las comunidades vivir plenamente.

Es preciso destacar la importancia de las emociones positivas en la enfermería, como profesión; por ello, Blanco en 2011 (citado por Guerrero Alcedo & Sánchez Angulo, 2014) define a las emociones positivas como “una respuesta episódica que inicia con una valoración cognitiva, caracterizada por una experiencia subjetiva placentera y agradable, con expresiones corporales y cambios fisiológicos, y una respuesta cognitiva que promueve repertorios de pensamientos amplios, facilitando la adaptación y resolución de dificultades” (p. 106).¹⁰

De esta manera, las emociones positivas tienen un efecto protector sobre la salud física, ya que se asocian con respuestas biológicas que pueden redundar en un menor desarrollo de enfermedades en general.

Las emociones positivas contribuyen a hacer más resistentes a las personas frente a la adversidad y ayudan a construir una resiliencia psicológica.

En las últimas décadas, el estudio de la percepción ha sido objeto de creciente interés dentro del campo de la antropología. De acuerdo a Vargas Melgarejo, L. (1994) “este interés ha dado lugar a problemas conceptuales pues el término percepción ha llegado a ser empleado indiscriminadamente para designar a otros aspectos que también tienen que ver con el ámbito de la visión del mundo de los grupos sociales”. (p.48).¹¹

Por otro lado, la psicología en su campo de estudio, ha definido a la percepción como el proceso cognitivo de la conciencia que consiste en el reconocimiento, interpretación y significación para la elaboración de juicios en torno a las sensaciones obtenidas del ambiente físico y social, en el que intervienen otros procesos psíquicos entre los que se encuentran el aprendizaje, la memoria y la simbolización.

La percepción debe ser entendida como relativa a la situación histórico-social, depende de las circunstancias cambiantes y de la adquisición de experiencias novedosas que incorporen a las estructuras perceptuales previas, modificándolas y adecuándolas a las condiciones. Es entendida como una forma de conducta que comprende el proceso de selección y elaboración simbólica de la experiencia, que tienen como límites las capacidades biológicas humanas.

Vargas Melgarejo, L. (1994), al hablar sobre la percepción, establece que ésta “atribuye características cualitativas a los objetos o circunstancias del entorno mediante referentes que se elaboran desde sistemas culturales e ideológicos específicos construidos y reconstruidos por el grupo social, lo cual permite generar evidencias sobre la realidad (p.50).¹²

Enfermería es una profesión que brinda cuidados humanizados, por lo que la percepción de estos cuidados es:

Un proceso mental del ser humano que le permite organizar de una forma significativa y clara en el interior de sí mismo, todo aquello que obtiene del exterior, para poder tener conciencia de lo que le rodea en la relación enfermera–ser cuidado, esta percepción del cuidado de enfermería hace referencia a la impresión que subyace de esta interrelación en el momento de “cuidar al otro”, y cómo se interiorizan y clasifican los momentos y acciones intencionales de la persona cuidada y de aquella denominada cuidador. (Rivera Alvares & Triana, 2007, p.58).¹³

Si bien, las exigencias que genera el cuidado en las unidades de cuidados críticos, hacen que los enfermeros que trabajan allí se conviertan en un grupo de alto riesgo para desarrollar, el síndrome de Burn-Out, que se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización, y falta de realización personal y profesional, producto del estrés generado en el ambiente laboral y del contacto interpersonal cotidiano.

En realidad, no hay situaciones estresantes en sí mismas, sino que dependen de la interpretación o evaluación que el individuo haga de ellas.

Mientras que, el Engagement como constructo opuesto al Burn-Out, es una condición caracterizada por el vigor, dedicación y absorción ya que el trabajo es percibido

como una experiencia estimulante y energética; la dedicación implica estar totalmente involucrado y con entusiasmo; y la absorción se relaciona con una absoluta concentración y una fascinación con el trabajo.

El Engagement es mencionado por primera vez por Kahn, W. (1990), quien observa que algunos trabajadores mostraban conductas altamente energéticas y motivadas en su trabajo, y esto no lograba ser explicado por términos como compromiso institucional, liderazgo o motivación. Para este autor, una persona está con Engagement, cuando se percibe físicamente involucrada, cognitivamente vigilante y emocionalmente conectada.

Kahn, W. (citado por Fernández Merino, C. & Yáñez Gallardo, R., 2014) identifica tres condiciones psicológicas que influyen en la presencia del pensamiento positivo, las cuales son:

- a) Plenitud psicológica, o idea de recompensa al involucrarse de manera intensa en la labor.
- b) Seguridad psicológica, o seguridad de involucrarse en el trabajo sin sufrir consecuencias negativas para la autoimagen o el estatus.
- c) Disponibilidad psicológica, sentido de contar con los recursos personales necesarios para desempeñar favorablemente la tarea. (p.3).¹⁴

De acuerdo con Cárdenas, T. & Jaik, A. (2014), “el engagement se define como un estado de salud mental positivo y generalizado en el ámbito laboral que se integra por autoconcepto laboral positivo, resiliencia en el trabajo, emociones positivas en el trabajo y apoyo social percibido”.(p.76).¹⁵

El constructo es entendido como la ilusión por el trabajo y es interpretado en este Proyecto de Investigación, como la *percepción positiva en el trabajo*.

La *percepción positiva*, se refiere a un estado afectivo-cognitivo más persistente que no está focalizado en un objeto, evento o situación particular. Propone que a nivel de equipos de trabajo se produce un contagio emocional, lo que determina que esta situación de pie a que existan estados compartidos en el ámbito laboral.

En consideración a lo anterior, los aspectos que se deben desarrollar para conocer la *percepción positiva en el trabajo* son: emociones positivas en el trabajo, autoconcepto laboral positivo, apoyo social percibido y resiliencia en el trabajo.

Emociones positivas en el trabajo: se refiere a las reacciones personales o estado afectivo que provoca bienestar y motivación hacia el trabajo, incluyendo la ilusión por el trabajo, sentirse lleno de energía, orgullo, involucración, entusiasmo y/o optimismo durante la jornada laboral, como así también con sentimientos sobre que el trabajo llena de esperanza, le inspira, disfruta del mismo. Es sentirse alegre, sintiendo que el trabajo se desarrolla satisfactoriamente, aun cuando implique tiempo extra y se incluye el ítem fatiga en el trabajo, con la finalidad de verificar que quien responde al inventario lea adecuadamente los ítems.

Autoconcepto laboral positivo: es el conjunto de imágenes, pensamientos y sentimientos que integran la autopercepción del rol laboral, considerando que trabaja adecuadamente aunque existan conflictos, con aptitud, dándole sentido, concentración o sentir que el tiempo pasa volando cuando el trabajo se realiza, teniendo la suficiente seguridad de lo que se quiere, con la capacidad necesaria para realizar el trabajo con éxito, persistente, eficaz y/o esforzándose por realizarlo adecuadamente y aceptando nuevos retos.

Apoyo social percibido: Se refiere a las relaciones sociales que se perciben en el ámbito laboral, que se convierten en recursos del entorno que favorecen al bienestar y que influyen en la persona, al sentir que sus compañeros de trabajo le ofrecen información importante, para comprender y resolver sus problemas. Se destaca la importancia de la ayuda del equipo, la confianza y el reconocimiento de las autoridades; lo que se puede contagiar de las emociones positivas de los demás, que lo hacen sentir querido y estimado; en fin se trata de que el apoyo que percibe de sus compañeros le hacen sentir bien.

Resiliencia en el trabajo: Es la capacidad de una persona para mantenerse en pie de lucha, para adaptarse a las circunstancias laborales; es la competitividad positiva para enfrentar adversidades en el ámbito laboral. Considera el olvido de todo lo que pasa alrededor cuando se está trabajando; implica buscar información sobre cómo mejorar su desempeño y afrontar exitosamente actividades que exigen atención, precisión, procesamiento o toma de decisiones complejas. También involucra realizar el trabajo

exitosamente aún ante acoso psicológico o laboral, aunque se tenga que mostrar simpatía sin sentirla, trabajando adecuadamente aunque haya dudas de quedarse o no en el mismo. La persona considera que su trabajo es retador y lo logra realizar con autonomía.

DEFINICION CONCEPTUAL DE LA VARIABLE

En el siguiente Proyecto de Investigación se pretende conocer la percepción positiva que tienen los enfermeros que trabajan en la Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Domingo Funes, de la localidad de Santa María de Punilla, Provincia de Córdoba.

La variable de estudio es la percepción positiva de los enfermeros que trabajan en la Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Domingo Funes.

La palabra percepción, deriva del término latino *perceptio* y describe tanto a la acción como a la consecuencia de percibir, es decir tener la capacidad para recibir mediante los sentidos, las imágenes, impresiones o sensaciones externas, o comprender y conocer algo.

Para definir conceptualmente la variable se adhiere a la definición de Cárdenas, T. & Jaik, A. (2014), quien propone un Inventario para la Medición del Engagement en el Trabajo (IMET), el cual es adaptado para medir *la percepción positiva en el trabajo, de los enfermeros de la Unidad de Terapia Intensiva*.

Los ítems se clasifican en los cuatro factores que integran el pensamiento positivo en el trabajo:

- ❖ Emociones Positivas en el Trabajo de los Enfermeros de Terapia Intensiva: Este factor se refiere a las reacciones personales o estado afectivo que se producen en los enfermeros durante el cuidado crítico, que provoca bienestar y motivación hacia el trabajo. Las emociones positivas se identifican con la ilusión por el trabajo, sentirse lleno de energía, orgullo, involucración, entusiasmo y/o optimismo durante la jornada laboral, como así también con sentimientos sobre que el trabajo le llena de esperanza, inspiración, por lo que disfruta del mismo en esa Institución. Es sentirse alegre, trabajando satisfactoriamente, aun cuando implique tiempo extra y en un

contexto de cuidado crítico, cambiante y estresante. Se incluye el ítem fatiga en el trabajo con la finalidad de verificar que quien responde al inventario lea adecuadamente los ítems, valorándose en forma inversa.

- ❖ Autoconcepto Laboral Positivo de los Enfermeros de Terapia Intensiva: Este factor es el conjunto de imágenes, pensamientos y sentimientos que integran la autopercepción del rol laboral, considerando que el enfermero de UTI trabaja adecuadamente aunque existan conflictos, con aptitud, dándole sentido, concentración o sentir que el tiempo pasa volando cuando el trabajo se realiza, teniendo la suficiente seguridad de lo que se quiere, con la capacidad necesaria para realizar el cuidado al paciente crítico con éxito, persistente, eficaz y/o esforzándose por realizarlo adecuadamente y aceptando nuevos retos en la Terapia Intensiva.

- ❖ Apoyo Social Percibido en el Trabajo de los Enfermeros de Terapia Intensiva: Se refiere a las relaciones sociales que el enfermero de cuidado crítico percibe en el ámbito laboral, que se convierten en recursos del entorno que favorecen a su bienestar y que influyen en él, al sentir que sus compañeros de trabajo le ofrecen información importante para comprender y resolver problemas. Se destaca la importancia de la ayuda del equipo, la confianza, el reconocimiento de las autoridades, que es lo que se puede contagiar de las emociones positivas de los demás, que lo hacen sentir querido y estimado; en fin se trata de que el apoyo que percibe de sus compañeros le hacen sentir bien.

- ❖ Resiliencia en el Trabajo de los Enfermeros de Terapia Intensiva: Es la capacidad del enfermero de UTI para mantenerse en pie de lucha y adaptarse a las circunstancias laborales; es la competitividad positiva para enfrentar adversidades en el ámbito laboral. Considera el olvido de todo lo que pasa alrededor cuando se está trabajando; implica buscar información sobre cómo mejorar su desempeño y afrontar exitosamente actividades que exigen atención, precisión, procesamiento o

toma de decisiones complejas. También involucra realizar el trabajo exitosamente aún ante acoso psicológico o laboral, aunque se tenga que mostrar simpatía sin sentirla, trabajando adecuadamente aunque haya dudas de quedarse o no en el mismo, considerando que su trabajo en UTI es desafiante y lo consigue desarrollar con autonomía.

OBJETIVOS

Objetivo general

Conocer a través de un estudio descriptivo y transversal la Percepción Positiva que tienen los Enfermeros que trabajan en la Unidad de Terapia Intensiva, del Hospital Domingo Funes, de la localidad de Santa María de Punilla, Provincia de Córdoba, en el periodo de Agosto a Diciembre de 2019.

Objetivos Específicos

- ❖ Establecer la Percepción Positiva de los Enfermeros, según las emociones en el trabajo.
- ❖ Identificar la Percepción Positiva de los Enfermeros, según el autoconcepto laboral.
- ❖ Determinar la Percepción Positiva de los Enfermeros, según el apoyo social percibido.
- ❖ Especificar la Percepción Positiva de los Enfermeros, según la resiliencia en el trabajo.

CAPITULO II

Diseño Metodológico

TIPO DE ESTUDIO

El estudio será de carácter Descriptivo y Transversal; Descriptivo debido a que se describirá el fenómeno bajo estudio mediante la caracterización de sus rasgos generales; la Percepción Positiva que tienen los Enfermeros en la Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Domingo Funes, de la localidad de Santa María de Punilla, Provincia de Córdoba; y Transversal puesto que se estudiará la variable y sus dimensiones haciendo un corte en el tiempo, estudiando el fenómeno por única vez, en el periodo de Agosto a Diciembre de 2019.

OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE

La variable en estudio es la Percepción Positiva de los enfermeros que trabajan en la Unidad de Terapia Intensiva, del Hospital Domingo Funes, de la localidad de Santa María de Punilla, Provincia de Córdoba.

La percepción positiva, será analizada en relación a las siguientes dimensiones y sus respectivos indicadores:

Emociones Positivas en el Trabajo de los Enfermeros de Terapia Intensiva y sus indicadores:

- ❖ Mi trabajo en esta institución me ilusiona.
- ❖ Me siento lleno de energía durante mi jornada laboral en esta institución.
- ❖ Mi trabajo en esta institución me fatiga fácilmente.
- ❖ Estoy orgulloso del trabajo que hago en esta institución.
- ❖ Me siento involucrado en el trabajo que desarrollo dentro de esta institución.
- ❖ Estoy entusiasmado en mi trabajo en esta institución.
- ❖ Veo con optimismo los resultados de mi trabajo.
- ❖ Mi trabajo en esta institución me llena de esperanza.

- ❖ Mi trabajo en esta institución me inspira.
- ❖ Disfruto trabajar en esta institución.
- ❖ Realizo mi trabajo satisfactoriamente, aun cuando en ocasiones implique tiempo extra.
- ❖ Me siento alegre en mi trabajo.

Autoconcepto Laboral Positivo de los Enfermeros de Terapia Intensiva y sus indicadores:

- ❖ Realizo mi trabajo adecuadamente, aun cuando existan conflicto que puedan afectarlo.
- ❖ Me considero apto para trabajar en esta institución.
- ❖ El trabajo que realizo en esta institución tiene sentido para mí.
- ❖ Cuando realizo mi trabajo estoy muy concentrado en él.
- ❖ Realizo bien mi trabajo en esta institución, aun cuando haya confusiones con la función que debe cubrir cada persona.
- ❖ El tiempo pasa “volando” cuando realizo mi trabajo en esta institución.
- ❖ Tengo suficiente seguridad de lo que quiero cuando realizo mi trabajo en esta institución.
- ❖ Pongo todo mi esfuerzo en el trabajo que desarrollo en esta institución.
- ❖ Tengo la capacidad necesaria para realizar mi trabajo con éxito dentro de esta institución.
- ❖ Soy muy persistente en mi trabajo que desarrollo en esta institución.
- ❖ Continúo trabajando y no me derroto, aunque las cosas no vayan bien dentro de esta institución.
- ❖ Me considero eficaz en mi trabajo que desarrollo en esta institución.
- ❖ Me esfuerzo por realizar bien mi trabajo en esta institución.
- ❖ Acepto nuevos retos en mi trabajo dentro de esta institución.

Apoyo Social Percibido en el Trabajo de los Enfermeros de Terapia Intensiva y sus indicadores:

- ❖ Mis compañeros de trabajo en esta institución me ofrecen información importante para solucionar mis problemas.
- ❖ Estoy seguro de que en esta institución tengo compañeros que tratan de ayudarme.
- ❖ Siento que la relación con mis compañeros de trabajo en esta institución es cercana y de mucha confianza.
- ❖ Mis compañeros de trabajo reconocen el trabajo que realizo.
- ❖ Me contagio de las emociones positivas de mis compañeros de esta institución.
- ❖ Converso sobre mis problemas con los compañeros de trabajo en esta institución.
- ❖ Mis compañeros de trabajo en esta institución me hacen sentir querido y estimado.
- ❖ La información que me brindan mis compañeros de trabajo en esta institución me permite comprender mejor los problemas que tengo.
- ❖ El apoyo que me ofrecen mis compañeros de esta institución me hace sentir muy bien.
- ❖ Las autoridades de esta institución reconocen el trabajo que realizo.

Resiliencia en el Trabajo de los Enfermeros de Terapia Intensiva y sus indicadores:

- ❖ Cuando estoy trabajando en esta institución olvido todo lo que pasa a mí alrededor.
- ❖ Busco estar informado sobre cómo mejorar mi trabajo.
- ❖ En mi trabajo afronto exitosamente tareas que exigen atención, precisión, procesamiento o toma de decisiones complejas.

- ❖ Realizo exitosamente mi trabajo, aun cuando exista acoso psicológico o laboral (mobbing) en esta institución.
- ❖ Realizo bien mi trabajo, aun cuando tenga que mostrar simpatía sin sentirla.
- ❖ Realizo mi trabajo adecuadamente, aun cuando haya dudas de quedarme o no en esta institución.
- ❖ Mi trabajo en esta institución es retador.
- ❖ En esta institución logro desarrollar mi trabajo con autonomía.

UNIVERSO Y MUESTRA

El universo estará constituido por el total de enfermeros que trabajan en la Unidad de Terapia Intensiva, del Hospital Domingo Funes, de la localidad de Santa María de Punilla, Provincia de Córdoba en el periodo de Agosto a Diciembre de 2019.

La población total de enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva es de veinte agentes, de los cuales, el 15 % (3) son licenciados y el 85 % (17) enfermeros, distribuidos en tres turnos de trabajo (mañana, tarde y noche).

Se tomará a esta población como universo y no se trabajará con muestra, ya que se considera que es una población accesible y finita; permitirá la realización del Proyecto y extraer conclusiones.

Los criterios de exclusión que se establecerán serán para los enfermeros que se encuentren de carpeta médica prolongada o con licencia por maternidad, y los que no acepten participar del estudio.

FUENTE, TÉCNICA E INSTRUMENTO

La información será de fuente primaria; enfermeros de la Unidad de Terapia Intensiva, del Hospital Domingo Funes, de la localidad de Santa María de Punilla, Provincia de Córdoba.

Se utilizará como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento de recolección, un cuestionario auto-administrado; las respuestas serán formuladas por escrito y no se requerirá la presencia del investigador.

Este instrumento validado por Cárdenas, T. & Jaik, A. (2014), denominado: *Inventario para la Medición del Engagement en el Trabajo* (IMET), se adaptará para medir la percepción positiva en el trabajo, de los enfermeros de la Unidad de Terapia Intensiva.

Consta de dos partes, la primera corresponde a una presentación del mismo, explicando los fines que persigue y las instrucciones para realizarlo.

La segunda parte consta de 44 ítems que se presentan como planteamientos cerrados, afirmaciones o aseveraciones personales y cuyas respuestas están estructuradas con una escala de tipo Likert de seis valores, que representan alternativas de respuestas: nunca (ninguna vez), casi nunca (pocas veces al año), algunas veces (una vez al mes o menos), regularmente (pocas veces al mes), bastantes veces (una vez por semana), casi siempre (pocas veces por semana) y siempre (todos los días).

Estos ítems se clasificarán en los cuatro factores que integran el pensamiento positivo en el trabajo:

- ❖ Emociones Positivas en el Trabajo de los Enfermeros de Terapia Intensiva, consta de 12 ítems.
- ❖ Autoconcepto Laboral Positivo de los Enfermeros de Terapia Intensiva, consta de 14 ítems.
- ❖ Apoyo Social Percibido en el Trabajo de los Enfermeros de Terapia Intensiva, consta de 10 ítems.
- ❖ Resiliencia en el Trabajo de los Enfermeros de Terapia Intensiva, consta de 8 ítems.

RECOLECCIÓN DE DATOS

Previo a la recolección de datos se solicitará las autorizaciones correspondientes para llevar a cabo el Proyecto (ver Anexo I, II y III) al Director, Jefa del Departamento de Enfermería y a la Supervisora de la Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Domingo Funes, de la localidad de Santa María de Punilla, Provincia de Córdoba.

El trabajo de recolección de los datos estará a cargo de las investigadoras, lo que posibilitará llevar un mayor control del proceso. Se ahorrará tiempo, ya que no será necesario preparar encuestadores, como así también se reducirán costos, al no tener la necesidad de contratar personal que realice las encuestas.

Luego se pedirá la colaboración del Supervisor de Área de la Unidad de Terapia Intensiva, para la entrega de un consentimiento informado (ver Anexo IV) a los enfermeros que trabajan allí, a los cuales se les concederá el cuestionario auto-administrado (ver Anexo V), procediendo así a la recolección de datos. Se esperará el tiempo pertinente, hasta que el cuestionario sea respondido por completo, de manera individual, aproximadamente en 20 minutos. Una vez respondidos, deberán entregarlos a las investigadoras presentes; se ordenarán los mismos para su posterior tabulación y análisis. Los cuestionarios se llevarán a cabo en los tres turnos de trabajo en su horario habitual: turno mañana de 06 a 14 horas, turno tarde de 14 a 22 horas y turno noche de 22 a 06 horas.

PROCESAMIENTO DE DATOS

Una vez recogidos todos los datos, los mismos serán codificados, numerados, ordenados y controlados para descartar cualquier error humano, en el llenado de los mismos. Los resultados del cuestionario auto-administrado, serán volcados en una tabla maestra (matriz), para realizar su tabulación y conocer así las frecuencias absolutas y relativas, obteniendo los diferentes porcentajes de lo que se desea conocer (ver anexo VI).

Puesto que el instrumento utilizado incluirá planteamientos cerrados, se construirán tablas de frecuencias con las respuestas cerradas (nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre y siempre). El programa informático para el análisis de los resultados será Microsoft Office, Excel 2018.

Para conocer la Percepción Positiva que presenta el enfermero de la Unidad de Terapia Intensiva, es necesario que el cuestionario esté respondido en un porcentaje mayor al 70%; es decir, 30 de los 44 ítems que lo integran, de lo contrario el cuestionario es anulado.

Los resultados obtenidos por el IMET se interpretarán de manera individual, sumando el puntaje obtenido en todo el instrumento, considerando que a cada respuesta de cada ítem se le asigna un valor ya preestablecido: 0 a nunca, 1 a casi nunca, 2 a algunas veces, 3 a regularmente, 4 a bastantes veces, 5 a casi siempre y 6 a siempre.

Luego, se aplicará una regla de tres simple, para obtener el puntaje en forma de porcentaje, teniendo en cuenta que 264 puntos equivalen al 100 %.

264 es a 100 %

Puntaje obtenido es a X

El resultado obtenido proporcionará el porcentaje correspondiente y éste se identificará con el nivel que le corresponda según el parámetro de la Tabla N°1.

De este modo, el instrumento permite un análisis global al conocer si la Percepción Positiva del Trabajo que tienen los Enfermeros en la Unidad de Terapia Intensiva, es baja, media o alta; y también proporciona un análisis parcial de cada factor.

Tabla N°1: Percepción Positiva del Trabajo que tienen los Enfermeros de la Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Domingo Funes, Agosto-Diciembre de 2019.

PORCENTAJE	NIVEL OBTENIDO
De 0 a 33%	BAJO
De 34 a 66 %	MEDIO
De 67 a 100%	ALTO

Fuente: cuestionario auto-administrado.

PRESENTACION DE DATOS

La presentación se realizará mediante la representación tabular y gráfica, de acuerdo a los objetivos y resultados obtenidos de las preguntas. Se mostrarán en cuadros de contenidos, esquemas y/o comentarios, que se elaborarán al finalizar el procesamiento de datos.

EJEMPLOS

Tabla N°2: Percepción Positiva que tienen los Enfermeros que trabajan en la Unidad de Terapia Intensiva, del Hospital Domingo Funes, Agosto-Diciembre de 2019.

VARIABLE	NIVEL	BAJO	MEDIO	ALTO
Percepción Positiva del Trabajo que tienen los Enfermeros en la Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Domingo Funes.				

Fuente: cuestionario auto-administrado.

Tabla N°3: Percepción Positiva de los Enfermeros, según las emociones en el trabajo, en la Unidad de Terapia Intensiva, del Hospital Domingo Funes, Agosto-Diciembre de 2019.

	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Regularmente	Bastantes Veces	Casi Siempre	Siempre
EMOCIONES POSITIVAS EN EL TRABAJO							
Mi trabajo en esta institución me ilusiona.							
Me siento lleno de energía durante mi jornada laboral en esta institución.							
Mi trabajo en esta institución me fatiga fácilmente.							
Estoy orgulloso del trabajo que hago en esta institución.							
Me siento involucrado en el trabajo que desarrollo dentro de esta institución.							
Estoy entusiasmado en mi trabajo en esta institución.							
Veó con optimismo los resultados de mi trabajo.							
Mi trabajo en esta institución me llena de esperanza							
Mi trabajo en esta institución me inspira.							
Disfruto trabajar en esta institución.							
Realizo mi trabajo satisfactoriamente, aun cuando en ocasiones implique tiempo extra.							
Me siento alegre en mi trabajo.							

Fuente: cuestionario auto-administrado.

Tabla N°4: Percepción Positiva de los Enfermeros, según el autoconcepto laboral, en la Unidad de Terapia Intensiva, del Hospital Domingo Funes, Agosto a Diciembre de 2019.

	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Regularmente	Bastantes Veces	Casi Siempre	Siempre
AUTOCONCEPTO LABORAL POSITIVO							
Realizo mi trabajo adecuadamente, aun cuando existan conflictos que puedan afectarlo.							
Me considero apto para trabajar en esta institución.							
El trabajo que realizo en esta institución tiene sentido para mí.							
Cuando realizo mi trabajo estoy muy concentrado en él.							
Realizo bien mi trabajo en esta institución, aun cuando haya confusiones con la función que debe cubrir cada persona.							
El tiempo pasa “volando” cuando realizo mi trabajo en esta institución.							
Tengo suficiente seguridad de lo que quiero cuando realizo mi trabajo en esta institución.							
Pongo todo mi esfuerzo en el trabajo que desarrollo en esta institución.							
Tengo la capacidad necesaria para realizar mi trabajo con éxito dentro de esta institución.							
Soy muy persistente en mi trabajo que desarrollo en esta institución.							
Continúo trabajando y no me derroto, aunque las cosas no vayan bien dentro de esta institución.							
Me considero eficaz en mi trabajo que desarrollo en esta institución.							
Me esfuerzo por realizar bien mi trabajo en esta institución.							
Acepto retos nuevos en mi trabajo dentro de esta institución.							

Fuente: cuestionario auto-administrado.

Tabla N°5: Percepción Positiva de los Enfermeros, según el apoyo social percibido en la Unidad de Terapia Intensiva, del Hospital Domingo Funes, Agosto a Diciembre de 2019.

	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Regularmente	Bastantes Veces	Casi Siempre	Siempre
APOYO SOCIAL PERCIBIDO							
Mis compañeros de trabajo en esta institución me ofrecen información importante para solucionar mis problemas.							
Estoy seguro de que en esta institución tengo compañeros que tratan de ayudarme.							
Siento que la relación con mis compañeros de trabajo en esta institución es cercana y de mucha confianza.							
Mis compañeros de trabajo reconocen el trabajo que realizo.							
Me contagio de las emociones positivas de mis compañeros de esta institución.							
Converso sobre mis problemas con los compañeros de trabajo en esta institución.							
Mis compañeros de trabajo en esta institución me hacen sentir querido y estimado.							
La información que me brindan mis compañeros de trabajo en esta institución me permite comprender mejor los problemas que tengo.							
El apoyo que me ofrecen mis compañeros de esta institución me hace sentir muy bien.							
Las autoridades de esta institución reconocen el trabajo que realizo.							

Fuente: cuestionario auto-administrado.

Tabla N°6: Percepción Positiva de los Enfermeros, según la resiliencia en el trabajo, en la Unidad de Terapia Intensiva, del Hospital Domingo Funes, Agosto a Diciembre de 2019.

	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Regularmente	Bastantes Veces	Casi Siempre	Siempre
RESILIENCIA EN EL TRABAJO							
Cuando estoy trabajando en esta institución olvido todo lo que pasa a mí alrededor.							
Busco estar informado sobre cómo mejorar mi trabajo.							
En mi trabajo afronto exitosamente tareas que exigen atención, precisión, procesamiento o toma de decisiones complejas.							
Realizo exitosamente mi trabajo, aun cuando exista acoso psicológico o laboral (mobbing) en esta institución.							
Realizo bien mi trabajo, aun cuando tenga que mostrar simpatía sin sentirla.							
Realizo mi trabajo adecuadamente, aun cuando haya dudas de quedarme o no en esta institución.							
Mi trabajo en esta institución es retador.							
En esta institución logro desarrollar mi trabajo con autonomía							

Fuente: cuestionario auto-administrado.

ANALISIS DE DATOS

El análisis de los datos se realizará detenidamente y mediante la aplicación de la estadística descriptiva, en la que se compararán y se obtendrán las debidas conclusiones con todos los datos obtenidos. Los datos obtenidos de los planteamientos cerrados serán analizados de manera cuantitativa. El programa informático para el análisis de los resultados será Microsoft Office, Excel 2018.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES: DIAGRAMA DE GANTT

MESES DEL AÑO	AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
REVISIÓN DEL PROYECTO.	■	■																		
RECOLECCIÓN DE DATOS.			■	■	■	■	■	■												
PROCESAMIENTO DE DATOS.							■	■	■	■	■	■								
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.									■	■	■	■	■	■						
REDACCIÓN DEL INFORME FINAL.													■	■	■	■	■			
CORRECCIÓN.																		■	■	
PUBLICACIÓN.																				■

PRESUPUESTO

RUBRO	ACTIVIDAD	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	PRECIO TOTAL
RECURSO HUMANO	Investigadoras	4	0	0
RECURSO MATERIALES	Fotocopias	20 juegos de 4 hojas	Fotocopias: \$1.00	\$80
	Impresiones	1 juego de 50 paginas	Impresión: \$1.00	\$50
	Lapiceras	8	\$10	\$80
	Carpetas	2	\$20	\$40
	Pendrive	1	\$200	\$200
TRANSPORTE	Colectivo	14 días 4 personas	\$20	\$1120
VARIOS	Comida	12	80	\$960
TOTAL				\$2530

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Enfermería de Alto Riesgo. (2017). *Sobre gestión, liderazgo, recursos humanos en las unidades de cuidados críticos*. Universidad Nacional de Córdoba, Córdoba Capital, Argentina.
2. Sociedad Argentina de Terapia Intensiva. (2018) *¿Qué es la Terapia Intensiva? También llamada Medicina Crítica, o Medicina Intensiva*. Recuperado de: <http://www.sati.org.ar/index.php/sobre-la-especialidad>
3. Bengoechea Calpe, L. (2014). *Propuesta para la mejora del Ambiente de Trabajo de Enfermería en el Área de Críticos*. Recuperado de : https://academica-e.unavarra.es/xmlui/bitstream/handle/2454/14463/TFM_Laura%20Bengoechea%20Calpe.pdf?sequence=4&isAllowed=y
4. Pereira, V. M., & Sousa, A. S. (2011). Factores generadores de estrés en enfermeros en Unidades de Terapia Intensiva. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 19(4). Recuperado de: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v19n4/es_23.pdf
5. Wolfberg, E. (2003). *Revista Argentina de Psiquiatría: Crisis social y desgaste ocupacional de los profesionales de la salud, alertas y recursos*. Vol. XIV, N°54. Argentina. Recuperado de: <http://polemos.com.ar/docs/vertex/vertex54.pdf#page=29>
6. Organización Mundial de la Salud (2007). *60ª Asamblea mundial de la salud: Salud de los trabajadores: plan de acción mundial*. Recuperado de: http://www.who.int/occupational_health/WHO_health_assembly_sp_web.pdf
7. Díaz, Durán, Gallego, Gómez B., Gómez O, Gonzalez... & Venegas. (2002). *Análisis de los conceptos del modelo de adaptación de Callista Roy*. Aquichán, 2(1). Facultad de Enfermería. Universidad de La Sabana. Bogotá, Colombia. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972002000100004&lng=en&tlng=es.
8. Torres, G. H. (2009,). *Psicología positiva: una introducción*. Revista interuniversitaria de formación del profesorado. Universidad de Zaragoza, Zaragoza, España. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/274/27419066003/>
9. Contreras, F., & Esguerra, G. (2006). *Psicología positiva: una nueva perspectiva en psicología*. *Diversitas*, 2(2). Recuperado de:

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S179499982006000200011&script=sci_abstract&tlng=es

10. Guerrero Alcedo, J. & Angulo, J. (2014). *Factores protectores, estilos de vida saludable y riesgo cardiovascular*. *Psicología y Salud*, 25(1). Recuperado de: <http://revistas.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/1339/0>
11. Vargas Melgarejo, L. (1994). Sobre el concepto de percepción. *Alteridades*, 4 (8). México. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/747/74711353004/>.
12. Vargas Melgarejo, L. (1994). Sobre el concepto de percepción. *Alteridades*, 4 (8). México. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/747/74711353004/>.
13. Rivera Álvarez, L. & Triana, Á. (2007). *Percepción de comportamientos de cuidado humanizado de enfermería en la Clínica del Country*. *Avances en Enfermería*, 25(1). Bogotá, Colombia. Recuperado de: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/35901/36916>
14. Fernández Merino, C. & Yáñez Gallardo, R. (2014). *Describiendo El Engagement En Profesionales De Enfermería De Atención Primaria De Salud*. *Ciencia y enfermería*, 20(3). Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532014000300012>
15. Cárdenas, T. y Jaik, A. (2014). *Inventario para la Medición del Engagement en el Trabajo (IMET)*. *Revista de Estudios Clínicos e Investigación Psicológica*, 4(8). Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4743453>

BIBLIOGRAFÍA

- ❖ Andrés, M.L., Massone, A. & Calcopietro, M. (2015). *Aspectos cognitivos, fisiológicos y comportamentales de la emoción. Relaciones con los procesos de salud y enfermedad*. Cátedra de Psicología Cognitiva, Facultad de Psicología, UNMdP.
- ❖ Asociación Americana de Enfermeras de Cuidado Crítico. (2012). Bengoechea Calpe, L. (2014). *Propuesta para la mejora del Ambiente de Trabajo de Enfermería en el Área de Críticos*. Recuperado de: https://academica-e.unavarra.es/xmlui/bitstream/handle/2454/14463/TFM_Laura%20Bengoechea%20Calpe.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- ❖ Cárdenas, T.J. y Jaik, A. (2014). Engagement. Ilusión por el trabajo. Un modelo teórico y conceptual. México: ReDIE.
- ❖ Cárdenas, T. y Jaik, A. (2014). *Inventario para la Medición del Engagement en el Trabajo (IMET)*. Revista de Estudios Clínicos e Investigación Psicológica, 4(8). Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4743453>
- ❖ Cárdenas, T. J. & Jaik, A. (2014). *Inventario para la medición del engagement (ilusión por el trabajo). Un estudio instrumental*. Psicogente, 17(32), 294-306. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-01372014000200004&lng=en&tlng=es.
- ❖ Enfermería de Alto Riesgo. (2017). Lic. Cometto, M C. (2017). *Sobre gestión, liderazgo, recursos humanos en las unidades de cuidados críticos*. Universidad Nacional de Córdoba, Córdoba Capital, Argentina.
- ❖ Fernández Merino, Carolina, & Yáñez Gallardo, Rodrigo. (2014). *Describiendo El Engagement En Profesionales De Enfermería De Atención Primaria De Salud*. Ciencia y enfermería, 20(3), 131-140. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532014000300012>
- ❖ Lupano Perugini, María Laura, & Castro Solano, Alejandro. (2010). *Psicología Positiva: Análisis Desde Su Surgimiento*. Ciencias Psicológicas, 4(1), 43-56. Recuperado en 31 de julio de 2018, de

http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212010000100005&lng=es&tlng=es.

- ❖ Marsollier, R. G. (2015). *El compromiso laboral en el contexto universitario. Una aproximación desde la psicología de la salud ocupacional positiva*. Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento, 7(2), 22-29
- ❖ Organización Mundial de la Salud (2007). *60ª Asamblea mundial de la salud: Salud de los trabajadores: plan de acción mundial*. Recuperado de: http://www.who.int/occupational_health/WHO_health_assembly_sp_web.pdf
- ❖ Organización Internacional del Trabajo (O.I.T) *Convenio núm. 149 sobre el personal de enfermería. Reconocer su aporte. Considerar sus necesidades*. Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C149
- ❖ Pereira, V. M., & Sousa, A. S. (2011). *Factores generadores de estrés en enfermeros en Unidades de Terapia Intensiva*. Revista Latino-Americana de Enfermagem, 19(4), 1025-1032. Recuperado de: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v19n4/es_23.pdf
- ❖ Poseck, B. (2006). *Acercarse a la Psicología Positiva a través de una bibliografía comentada*. vol. 17 n.º 3. Recuperado de: <http://scielo.isciii.es/pdf/clinsa/v17n3/v17n3a04.pdf>
- ❖ Saborío Morales, Lachiner, e Hidalgo Murillo, Luis Fernando. (2015). Síndrome de Burnout. Medicina Legal de Costa Rica, 32 (1), 119-124. Recuperado el 31 de julio de 2018, de http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en&tlng=es.
- ❖ Solano, A. & Perugini, M. (2010). *Psicología Positiva: Análisis desde su surgimiento*. Prensa Medica Latinoamericana Universidad de Palermo, Argentina.
- ❖ Rodríguez TB y col. (2015). *Historia de la medicina crítica. p157-158.. An Med (Mex)*. Recuperado de: <http://www.medigraphic.com/pdfs/abc/bc-2015/bc152n.pdf>
- ❖ Sociedad Argentina de Terapia Intensiva. (2018) *¿Qué es la Terapia Intensiva? También llamada Medicina Crítica, o Medicina Intensiva*. Recuperado de: <http://www.sati.org.ar/index.php/sobre-la-especialidad>

- ❖ Tarragona, Margarita. (2013). Psicología Positiva y Terapias Constructivas: Una Propuesta Integradora. *Terapia psicológica*, 31(1), 115-125. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-48082013000100011>
- ❖ Vargas Melgarejo, L. (1994). Sobre el concepto de percepción. *Alteridades*, 4 (8), 47-53. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/747/74711353004/>
- ❖ Vecina Jiménez, M. (2006). Emociones Positivas. Sistema de Información Científica Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal. Vol. 27(1), pp. 9-17 Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/778/77827103>.
- ❖ Wolfberg, E. (2003). Organización Internacional del Trabajo. (1998). *Revista Argentina de Psiquiatría: Crisis social y desgaste ocupacional de los profesionales de la salud, alertas y recursos*. Vol. XIV, Nº54. Argentina. Recuperado de: <http://polemos.com.ar/docs/vertex/vertex54.pdf#page=29>

ANEXOS

ANEXO I: NOTA DE AUTORIZACIÓN AL DIRECTOR



2018 - "Año del Centenario de la Reforma Universitaria"

Santa María de Punilla ____ de _____ de 2019.

Al señor Director

Dr. Gustavo Dellamaggiore

Hospital Domingo Funes

S ____ / ____ D

Se tiene el agrado de dirigirse a Usted a fin de poner en conocimiento que FERNANDEZ, Mariela Noemí, MERLO ROQUE, Pamela Susana, PÉREZ, Jesica Romina y VILLEGAS, Jessica Anabel, alumnas regulares de la Cátedra de Taller de Trabajo Final, están elaborando un Proyecto de Investigación sobre el tema: “la Percepción Positiva del Trabajo que tienen los Enfermeros en la Unidad de Terapia Intensiva, del Hospital Domingo Funes, de la localidad de Santa María de Punilla, Provincia de Córdoba.” Por tal motivo se le solicita su inapreciable colaboración, que consiste en facilitar la información que se requiera y/o permitir la consulta de documentación y la realización de un cuestionario auto-administrado por parte de cada uno de los enfermeros involucrados.

Sin otro particular y agradeciendo su intervención, saludan Atentamente:

FERNANDEZ, Mariela Noemí, MERLO ROQUE, Pamela Susana, PÉREZ, Jesica Romina y VILLEGAS, Jessica Anabel.

ANEXO III: NOTA DE AUTORIZACIÓN A LA JEFA DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA



2018 - "Año del Centenario de la Reforma Universitaria"

Santa María de Punilla ____ de ____ de 2019.

A la Sra. Jefa del Departamento de Enfermería.

Hospital Domingo Funes.

Enf. Prof. Alicia Guzmán.

S ____ / ____ D

Se tiene el agrado de dirigirse a Usted a fin de poner en conocimiento que FERNANDEZ, Mariela Noemí, MERLO ROQUE, Pamela Susana, PÉREZ, Jesica Romina y VILLEGAS, Jessica Anabel, alumnas regulares de la Cátedra de Taller de Trabajo Final, están elaborando un Proyecto de Investigación sobre el tema: “la Percepción Positiva del Trabajo que tienen los Enfermeros en la Unidad de Terapia Intensiva, del Hospital Domingo Funes, de la localidad de Santa María de Punilla, Provincia de Córdoba.” Por tal motivo se le solicita su inapreciable colaboración, que consiste en facilitar la información que se requiera y/o permitir la consulta de documentación y la realización de un cuestionario auto-administrado por parte de cada uno de los enfermeros involucrados.

Sin otro particular y agradeciendo su intervención, saludan Atentamente:

FERNANDEZ, Mariela Noemí, MERLO ROQUE, Pamela Susana, PÉREZ, Jesica Romina y VILLEGAS, Jessica Anabel.

ANEXO III: NOTA DE AUTORIZACIÓN A LA SUPERVISORA DE ENFERMERIA DE UTI



2018 - "Año del Centenario de la Reforma Universitaria"

Santa María de Punilla ____ de ____ de 2019.

A la Sra. Supervisora de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva.

Hospital Domingo Funes.

Enf. Prof. Liliana Salazar.

S ____ / ____ D

Se tiene el agrado de dirigirse a Usted a fin de poner en conocimiento que FERNANDEZ, Mariela Noemí, MERLO ROQUE, Pamela Susana, PÉREZ, Jesica Romina y VILLEGAS, Jessica Anabel, alumnas regulares de la Cátedra de Taller de Trabajo Final, están elaborando un Proyecto de Investigación sobre el tema: “la Percepción Positiva del Trabajo que tienen los Enfermeros en la Unidad de Terapia Intensiva, del Hospital Domingo Funes, de la localidad de Santa María de Punilla, Provincia de Córdoba.” Por tal motivo se le solicita su inapreciable colaboración, que consiste en facilitar la información que se requiera y/o permitir la consulta de documentación y la realización de un cuestionario auto-administrado por parte de cada uno de los enfermeros involucrados.

Sin otro particular y agradeciendo su intervención, saludan Atentamente:

FERNANDEZ, Mariela Noemí, MERLO ROQUE, Pamela Susana, PÉREZ, Jesica Romina y VILLEGAS, Jessica Anabel.

ANEXO IV: CONSENTIMIENTO INFORMADO



2018 - "Año del Centenario de la Reforma Universitaria"

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
ESCUELA DE ENFERMERÍA
Cátedra: Taller de Trabajo Final

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la Investigación

“Percepción Positiva del Trabajo en los Enfermeros de Terapia Intensiva, del Hospital Domingo Funes, de la localidad de Santa María de Punilla, Provincia de Córdoba”.

Apelamos a la cooperación voluntaria de Usted para un estudio que está llevando a cabo un grupo de alumnos de Quinto año, de la Escuela de Enfermería de la Facultad de Ciencias Médicas, Universidad Nacional de Córdoba, cuyo propósito es determinar cuál es Percepción Positiva que tienen los Enfermeros en la Unidad de Terapia Intensiva. Usted ha sido seleccionado para conformar el universo de estudio. Puede decidir si participa o no en él, que le garantiza el anonimato y confidencialidad de sus respuestas. Su colaboración favorecerá al conocimiento sobre la Percepción Positiva del Trabajo que tienen los Enfermeros en la Unidad de Terapia Intensiva, según las emociones positivas, el auto concepto laboral, el apoyo social percibido y la resiliencia en el trabajo.

Agradecemos su participación y el valioso aporte que pueda brindarnos. Si le surge alguna duda, no vacile en realizar las preguntas que necesite. Si ha comprendido lo anterior y está de acuerdo en participar, le rogamos nos lo indique.

Declaratoria de voluntariedad: he comprendido el propósito de este estudio y acepto voluntariamente participar en él.

Firma del Interesado.

ANEXO V: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



2018 - "Año del Centenario de la Reforma Universitaria"

INSTRUMENTO

El presente instrumento ha sido elaborado para obtener información sobre la Percepción Positiva del Trabajo que tienen los Enfermeros en la Unidad de Terapia Intensiva, del Hospital Domingo Funes, de la localidad de Santa María de Punilla, Provincia de Córdoba.

Es una adaptación del IMET, validado por de Cárdenas, T. & Jaik, A. (2014). El mismo será implementado con fines investigativos. Las respuestas que usted aporte, serán de tipo confidencial y anónimo. Agradecemos su colaboración

Instrucciones:

Las siguientes afirmaciones se refieren a sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta, decida si usted se ha sentido de esta forma y tache en el cuadro la opción que corresponda a la frecuencia con que la ha sentido de acuerdo a la siguiente escala:

- 0. Nunca** (Ninguna vez)
- 1. Casi Nunca** (Pocas Veces al año)
- 2. Algunas** (Una vez al mes o menos)
- 3. Regularmente** (Pocas veces al mes)
- 4. Bastantes Veces** (Una vez por semana)
- 5. Casi Siempre** (Algunas veces por semana)
- 6. Siempre** (Todos los días)

	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Regularmente	Bastantes Veces	Casi Siempre	Siempre
EMOCIONES POSITIVAS EN EL TRABAJO							
1. Mi trabajo en esta institución me ilusiona.							
2. Me siento lleno de energía durante mi jornada laboral en esta institución.							
3. Mi trabajo en esta institución me fatiga fácilmente.							
4. Estoy orgulloso del trabajo que hago en esta institución.							
5. Me siento involucrado en el trabajo que desarrollo dentro de esta institución.							
6. Estoy entusiasmado en mi trabajo en esta institución.							
7. Veo con optimismo los resultados de mi trabajo.							
8. Mi trabajo en esta institución me llena de esperanza							
9. Mi trabajo en esta institución me inspira.							
10. Disfruto trabajar en esta institución.							
11. Realizo mi trabajo satisfactoriamente, aun cuando en ocasiones implique tiempo extra.							
12. Me siento alegre en mi trabajo.							
AUTOCONCEPTO LABORAL POSITIVO							
13. Realizo mi trabajo adecuadamente, aun cuando existan conflictos que puedan afectarlo.							
14. Me considero apto para trabajar en esta institución.							
15. El trabajo que realizo en esta institución tiene sentido para mí.							
16. Cuando realizo mi trabajo estoy muy concentrado en él.							
17. Realizo bien mi trabajo en esta institución, aun cuando haya confusiones con la función que debe cubrir cada persona.							
18. El tiempo pasa “volando” cuando realizo mi trabajo.							
19. Tengo suficiente seguridad de lo que quiero cuando realizo mi trabajo.							
20. Pongo todo mi esfuerzo en el trabajo que desarrollo en esta institución.							
21. Tengo la capacidad necesaria para realizar mi trabajo con éxito dentro de esta institución.							
22. Soy muy persistente en mi trabajo que desarrollo en esta institución.							
23. Continúo trabajando y no me derroto, aunque las cosas no vayan bien dentro de esta institución.							
24. Me considero eficaz en mi trabajo que desarrollo en esta institución.							
25. Me esfuerzo por realizar bien mi trabajo en esta institución.							
26. Acepto retos nuevos en mi trabajo dentro de esta institución.							

	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Regularmente	Bastantes Veces	Casi Siempre	Siempre
APOYO SOCIAL PERCIBIDO							
27. Mis compañeros de trabajo en esta institución me ofrecen información importante para solucionar mis problemas.							
28. Estoy seguro de que en esta institución tengo compañeros que tratan de ayudarme.							
29. Siento que la relación con mis compañeros de trabajo en esta institución es cercana y de mucha confianza.							
30. Mis compañeros de trabajo reconocen el trabajo que realizo.							
31. Me contagio de las emociones positivas de mis compañeros de trabajo en esta institución.							
32. Converso sobre mis problemas con los compañeros de trabajo en esta institución.							
33. Mis compañeros de trabajo en esta institución me hacen sentir querido y estimado.							
34. La información que me brindan mis compañeros de trabajo en esta institución me permite comprender mejor los problemas que tengo.							
35. El apoyo que me ofrecen mis compañeros de esta institución me hace sentir muy bien.							
36. Las autoridades de esta institución reconocen el trabajo que realizo.							
RESILIENCIA EN EL TRABAJO							
37. Cuando estoy trabajando en esta institución olvido todo lo que pasa a mí alrededor.							
38. Busco estar informado sobre cómo mejorar mi trabajo.							
39. En mi trabajo afronto exitosamente tareas que exigen atención, precisión, procesamiento o toma de decisiones complejas.							
40. Realizo exitosamente mi trabajo, aun cuando exista acoso psicológico o laboral (mobbing) en esta institución.							
41. Realizo bien mi trabajo, aun cuando tenga que mostrar simpatía sin sentirla.							
42. Realizo mi trabajo adecuadamente, aun cuando haya dudas de quedarme o no en esta institución.							
43. Mi trabajo en esta institución es retador (desafiante).							
44. En esta institución logro desarrollar mi trabajo con autonomía.							

Asegúrese, por favor de haber contestado todas las preguntas.

Muchas gracias por su colaboración.

ANEXO VI: TABLA MATRIZ

Tabla N°1: Percepción Positiva de los Enfermeros, según las emociones positivas en el trabajo.

EMOCIONES POSITIVAS EN EL TRABAJO																
	N. Nunca		C.N. Casi nunca		A.V. Algunas veces		R. Regularmente		B.V. Bastantes Veces		C.S. Casi siempre		S. Siempre		Total	
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Mi trabajo en esta institución me ilusiona.																
Me siento lleno de energía durante mi jornada laboral en esta institución.																
Mi trabajo en esta institución me fatiga fácilmente.																
Estoy orgulloso del trabajo que hago en esta institución.																
Me siento involucrado en el trabajo que desarrollo dentro de esta institución.																
Estoy entusiasmado en mi trabajo en esta institución.																
Veó con optimismo los resultados de mi trabajo.																
Mi trabajo en esta institución me llena de esperanza.																
Mi trabajo en esta institución me inspira.																
Disfruto trabajar en esta institución.																
Realizo mi trabajo satisfactoriamente, aun cuando en ocasiones implique tiempo extra.																
Me siento alegre en mi trabajo.																
TOTAL		100%		100%		100%		100%		100%		100%		100%		100%

Fuente: Cuestionario auto-administrado aplicado a enfermeros de la Unidad de Terapia Intensiva, del Hospital Domingo Funes, de la localidad de Santa María de Punilla, Provincia de Córdoba.

Tabla N°2: Percepción Positiva de los Enfermeros, según el autoconcepto laboral.

AUTOCONCEPTO LABORAL POSITIVO																
	N. Nunca		C.N. Casi nunca		A.V. Algunas veces		R. Regularmente		B.V. Bastantes Veces		C.S. Casi siempre		S. Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Realizo mi trabajo adecuadamente, aun cuando existan conflictos que puedan afectarlo.																
Me considero apto para trabajar en esta institución.																
El trabajo que realizo en esta institución tiene sentido para mí.																
Cuando realizo mi trabajo estoy muy concentrado en él.																
Realizo bien mi trabajo en esta institución, aun cuando haya confusiones con la función que debe cubrir cada persona.																
El tiempo pasa “volando” cuando realizo mi trabajo en esta institución.																
Tengo suficiente seguridad de lo que quiero cuando realizo mi trabajo en esta institución.																
Pongo todo mi esfuerzo en el trabajo que desarrollo en esta institución.																
Tengo la capacidad necesaria para realizar mi trabajo con éxito dentro de esta institución.																
Soy muy persistente en mi trabajo que desarrollo en esta institución.																
Continúo trabajando y no me derroto, aunque las cosas no vayan bien dentro de esta institución.																
Me considero eficaz en mi trabajo que desarrollo en esta institución.																
Me esfuerzo por realizar bien mi trabajo en esta institución																
Acepto retos nuevos en mi trabajo dentro de esta Institución.																
TOTAL		100%		100%		100%		100%		100%		100%		100%		100%

Fuente: Cuestionario auto-administrado aplicado a enfermeros de la Unidad de Terapia Intensiva, del Hospital Domingo Funes, de la localidad de Santa María de Punilla, Provincia de Córdoba.

Tabla N°3: Percepción Positiva de los Enfermeros, según el apoyo social percibido.

	APOYO SOCIAL PERCIBIDO															
	N. Nunca		C.N. Casi nunca		A.V. Algunas veces		R. Regularmente		B.V. Bastantes Veces		C.S. Casi siempre		S. Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
Mis compañeros de trabajo en esta institución me ofrecen información importante para solucionar mis problemas.																
Estoy seguro de que en esta institución tengo compañeros que tratan de ayudarme.																
Siento que la relación con mis compañeros de trabajo en esta institución es cercana y de mucha confianza.																
Mis compañeros de trabajo reconocen el trabajo que realizo.																
Me contagio de las emociones positivas de mis compañeros de esta institución.																
Converso sobre mis problemas con los compañeros de trabajo en esta institución.																
Mis compañeros de trabajo en esta institución me hacen sentir querido y estimado.																
La información que me brindan mis compañeros de trabajo en esta institución me permite comprender mejor los problemas que tengo.																
El apoyo que me ofrecen mis compañeros de esta institución me hace sentir muy bien.																
Las autoridades de esta institución reconocen el trabajo que realizo.																
TOTAL		100%		100%		100%		100%		100%		100%		100%		100%

Fuente: Cuestionario auto-administrado aplicado a enfermeros de la Unidad de Terapia Intensiva, del Hospital Domingo Fúnes, de la localidad de Santa María de Punilla, Provincia de Córdoba.

Tabla N°4: Percepción Positiva de los Enfermeros, según la resiliencia en el trabajo.

RESILIENCIA EN EL TRABAJO																
	N. Nunca		C.N. Casi nunca		A.V. Algunas veces		R. Regularmente		B.V. Bastantes 11Veces		C.S. Casi siempre		S. Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
Cuando estoy trabajando en esta institución olvido todo lo que pasa a mi alrededor.																
Busco estar informado sobre cómo mejorar mi trabajo.																
En mi trabajo afronto exitosamente tareas que exigen atención, precisión, procesamiento o toma de decisiones complejas.																
Realizo exitosamente mi trabajo, aun cuando exista acoso psicológico o laboral (mobbing) en esta institución.																
Realizo bien mi trabajo, aun cuando tenga que mostrar simpatía sin sentirla.																
Realizo mi trabajo adecuadamente, aun cuando haya dudas de quedarme o no en esta institución.																
Mi trabajo en esta institución es retador (desafiante).																
En esta institución logro desarrollar mi trabajo con autonomía																
TOTAL		100%		100%		100%		100%		100%		100%		100%		100%

Fuente: Cuestionario auto-administrado aplicado a enfermeros de la Unidad de Terapia Intensiva, del Hospital Domingo Funes, de la localidad de Santa María de Punilla, Provincia de Córdoba.