



República del Ecuador

Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil

Trabajo de Titulación

Para la Obtención del Título de:

Psicóloga Laboral y Empresarial

Tema:

Clima laboral del personal UCI-HECAM y su influencia en el desempeño en pandemia (COVID-19)

Autora:

María Elisa Blum Alvarado

Directora del Trabajo de Titulación:

Ing. Karina Muñoz Loor, Msc.

2021

Guayaquil - Ecuador

AGRADECIMIENTO

La universidad me dio la bienvenida al mundo como tal, las oportunidades que me ha brindado son incomparables.

Agradezco mucho por la ayuda de mis maestros, mis compañeros y a la universidad en general por todo lo anterior en conjunto con todos los copiosos conocimientos que me ha otorgado.

DEDICATORIA

A mis padres y hermanos por haberme forjado como la persona que soy, mucho de mis logros se los debo a ellos por su apoyo incondicional.

También le dedico este nuevo logro a quien ha formado parte de mi vida desde el inicio de este camino, ha sido mi pilar fundamental en los momentos más difíciles y los momentos felices, sin él no sería posible.

La responsabilidad de este trabajo de investigación, con sus resultados y conclusiones pertenece exclusivamente al autor.

María Elisa Blum Alvarado

CLIMA LABORAL DEL PERSONAL UCI-HECAM Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO EN PANDEMIA (COVID-19)

María Elisa Blum Alvarado

Correo electrónico: melisablum_16@hotmail.com

RESUMEN

La pandemia por COVID-19 ha generado una nueva normalidad con repercusiones en los distintos ámbitos laborales, sobre todo en las instituciones que prestar servicios médicos debido a los riesgos biológicos y psicológicos a los cuales están expuestos por lo que se hace fundamental mantener un adecuado clima laboral y garantizar su desempeño.

Es por eso que el presente artículo científico tiene como objetivo determinar la importancia de medir el desempeño laboral del personal de la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) del Hospital de Especialidades Carlos Andrade Marín dentro del manejo de la pandemia. En dicho trabajo se empleó un tipo de investigación explicativa mediante el método analítico y sintético, con el empleo de entrevista y encuesta, cuyos resultados arrojaron que efectivamente existe un poco adecuado clima laboral y que la mayoría del personal médico ve serias afectaciones en su desempeño profesional, llegando incluso a manifestarlas en protestas de carácter público.

PALABRAS CLAVE: Desempeño Laboral, Pandemia, Clima Laboral.

INTRODUCCIÓN

Las condiciones actuales que atraviesa el país en relación con la pandemia por COVID 19, ha generado una gran cantidad de demanda en las Unidades de Cuidados Intensivos (UCI) de los distintos hospitales, siendo ésta una parte neurálgica en la atención de los pacientes graves y con una elevada tasa de mortalidad.

En este sentido, (Dávila, 2019) manifiesta que debido a la importancia y al carácter general de la UCI, sus servicios médicos tendrán que ser organizados de manera continua en la atención de cada paciente; y es allí donde el clima laboral cobra un valor significativo dentro de esta estructura hospitalaria. Sin embargo, en reiteradas ocasiones, los centros de atención médica han tenido que enfrentar distintos problemas; no solo en el aspecto de la falta de material o de recursos, sino con de los profesionales de la salud que cumplen su diaria labor en condiciones de elevado estrés, decantando incluso al manejo de otros factores psicológicos.

Por tal motivo, el objetivo de este artículo científico busca realizar una medición en el clima laboral del personal que trabaja en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Especialidades Carlos Andrade Marín, el cual tiene un elevado riesgo al contagio, y expuesto a distintos factores que influyen directamente en su rendimiento laboral; y de esta manera, determinar la importancia del desempeño laboral durante la Pandemia por el COVID19. Por lo que es necesario analizar ¿cómo de desenvuelve el clima laboral en el personal de UCI del Hospital de Especialidades Carlos Andrade Marín dentro del manejo de la pandemia por COVID 2019?

Para dar respuesta a esta problemática se plantea el siguiente objetivo general:

OBJETIVO GENERAL

Determinar la influencia del clima laboral en el desempeño del personal de UCI del HECAM

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir los principales aspectos del clima laboral del Personal UCI-HECAM.
- Analizar la medición del desempeño laboral del personal UCI-HECAM durante la pandemia Covid-19.
- Determinar cuáles son las características del clima laboral óptimo para el buen desempeño del personal de salud de UCI- HECAM.

DESARROLLO TEMÁTICO

Este trabajo de investigación se sostiene en dos teorías principales, la Teoría de Campo en concomitancia a la variable clima laboral, y la teoría de los sistemas en relación con la variable desempeño laboral.

1.1 CLIMA LABORAL

Para entender el clima laboral primero es necesario esbozar la Teoría de Campo de Kurt Lewin, quien es considerado el padre de la psicología social y psicología de las organizaciones. Según esta teoría, no pueden estudiarse desde el punto de vista psicológico a la persona y al entorno por separado; sino deben analizarse como dos variables que interactúan constantemente en el tiempo y se afectan entre sí, Torres (2018). Es así como, varios tratadistas afirman que Lewin estableció dos condiciones básicas las cuales se refieren a la conducta frente a hechos coexistentes; y al campo dinámico de interacción entre las

personas y el ambiente. Es decir, que la conducta de las personas estará sujeta a como se perciben los hechos, Muelas (2019).

Por su parte, la Teoría de los Sistemas es importante entenderla desde el punto de vista de Ludwing Von Bertalanffy, quien la define como “un conjunto de relaciones de intercambio con el ambiente por medio de múltiples interacciones, para adaptarse en un equilibrio interno frente a los cambios” (Bertalanffy, 1994, p. 31). Al aplicar esta teoría dentro de las organizaciones, tendremos que, al ser consideradas como organismos vivos, necesitan convertirse en un sistema que involucre totalidad, control, crecimiento y orden jerárquico; lo que da como consecuencia que las instituciones sean estudiadas como un sistema de variables dependientes de una gestión del talento humano en un adecuado clima laboral.

Del mismo modo, según Luhmann (1988), concordante con Bertalanffy (1994), toda organización es un sistema social que se construye en base a las decisiones que se tomen en dicho sistema, donde al gestionar la relación entre los individuos que la conforman, aumentarán las posibilidades de conseguir los objetivos planteados. Es así como los “sistemas del entorno también establecerán su relación con la organización en la forma de decisiones” (Luhmann, 1988, p. 55).

Los nuevos modelos de las organizaciones desde el punto de vista del desempeño de las personas presentan un paradigma en los recursos humanos, donde el capital humano genera valor añadido a la empresa y, un adecuado clima laboral permite el desarrollo personal, fomenta el intercambio de opiniones e ideas mejorando las relaciones entre compañeros Montes (2006). Todo esto cobra importancia dentro de este artículo científico, ya que al aterrizar la investigación a la unidad de cuidados intensivos de un hospital, se

deberán tomar en cuenta todos estos factores para determinar el desempeño de las personas en un ambiente tan delicado y complicado por la pandemia por COVID-19.

Dentro del clima laboral, es importante mencionar al talento humano, donde según Grau (2014), lo define como la capacidad de realizar determinadas acciones como consecuencia de las aptitudes o habilidades que pueden tener diferentes individuos en base al conocimiento y a la experiencia. Por su parte Silva (2017) al citar a la Real Academia de la Lengua, el talento humano es la combinación de varios aspectos o cualidades de una persona implicados al saber, querer y autoridad para resolver determinada ocupación; mientras que Jericó (2018) propone que son capacidades comprometidas a contribuir para que mejoren los resultados de una organización poniendo en práctica sus capacidades y manteniendo un adecuado desenvolvimiento dentro de su entorno.

Lo cierto es que cuando se habla del talento humano, se puede inferir que siempre estará relacionado con diferentes conceptos como la creatividad, inteligencia, conocimiento, actitud, autodescubrimiento, entre otros. Por otro lado, Acosta (2013) argumenta que dentro del talento humano, también existen las capacidades dinámicas, las cuales consisten en procesos organizacionales específicos mediante la manipulación de recursos hacia nuevas estrategias que favorezcan su adaptación y desarrollo.

Otros autores como Helfat (1997) las definen como aquellas que permiten que las empresas puedan crear nuevos productos y procesos para responder a las condiciones cambiantes del mercado; mientras que Teece (2009) sostiene que las capacidades dinámicas son las que poseen las empresas para conformar, reconformar y configurar los activos; y es precisamente en este sentido donde el buen manejo del recurso humano toma su importancia y valor.

Sin embargo, el talento humano debe desenvolverse dentro de una cultura organizacional, la cual es “el conjunto de supuestos, convicciones, valores y normas que comparte los miembros de una organización”. (Vázquez & Guadarrama, 2010, p. 32). A través de la cultura organizacional se reflejan los valores, normas y demás lineamientos, es decir, se mantiene un criterio específico de la empresa, así como la misión y la visión de la misma.

Múnich (1998), la define como el conjunto de conocimientos, creencias, leyes y moral, costumbres, capacidades y hábitos adquiridos por el hombre, como miembro de la sociedad, dentro de la cual hoy en día es muy importante para crear un adecuado clima organizacional, para tener un buen rendimiento laboral definido por Chiavenato (2007) las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de las instituciones y la califica como la fortaleza más relevante.

1.1 RENDIMIENTO LABORAL

Bittel (2000), plantea que este desempeño esta influenciado por las normales y necesarias expectativas de los empleados sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía; por lo tanto, se relaciona tanto con sus conocimientos como con sus habilidades en pro de alcanzar los más altos objetivos institucionales. Lo que concuerda con Ghiselli (1998) quien apunta que el desempeño laboral se encuentra en función a cuatro factores que son: la motivación, habilidades personales, aceptación y claridad del rol; oportunidades para realizarse.

Sin embargo, tratadistas como Boudrem (1994), manifiestan que los factores antes mencionados necesariamente deben interactuar con la naturaleza del trabajo y de la organización que permitan generar los resultados esperados y cumplir los objetivos

organizacionales, donde según Villalobos (2013), son metas establecidas por los ejecutivos o la jerarquía más de las empresas o instituciones, llegando a cambiar incluso en función del tiempo o de la adaptabilidad. Estos objetivos deben ser alcanzables y en función a la estrategia elegida. Todos los objetivos institucionales deben formularse conforme a las necesidades de la empresa en base a: beneficios, crecimiento y seguridad; pudiendo ser a corto, mediano o largo plazo.

Por otro lado, los objetivos institucionales son resultados o situaciones que una organización pretende alcanzar en un periodo de tiempo, a través de los recursos y capacidades disponibles o que se planea disponer; y que radica su importancia en la motivación que se le otorga a los trabajadores midiendo permanentemente su desempeño sobre todo si se dedican al servicio público brindado por el Estado sea directamente bajo su control o regulación, para atender ciertos requerimientos de determinada población, en concordancia a los objetivos nacionales. Aunque también existe la posibilidad se desarrolle mediante la empresa privada, bajo supervisión y fiscalización del gobierno.

Ya en el contexto de este trabajo de investigación, se debe mencionar que el clima laboral y la afectación del rendimiento de los trabajadores tiene una naturaleza distinta en las unidades de cuidados intensivos, conocida comúnmente como UCI por su abreviación, la cual es un área destinada para para brindar cuidados de alta complejidad en pacientes muy graves y con alta probabilidad de mortalidad por lo que es primordial que estas unidades cuenten con un ambiente acorde para el desempeño de sus funciones.

En este sentido el destacado autor Edgar Shein presentó un concepto claro y preciso en cuanto a la cultura organizacional basada en 3 elementos fundamentales a los que llamó niveles de conocimientos; entre los que tenemos: comportamientos, supuestos inconscientes

y los valores propuestos referidos a aquellos que identifican a una organización de manera explícita y formal dentro de la visión y su código de conducta.

MARCO METODOLÓGICO.

3.1. Tipo de Investigación.

La investigación será de tipo explicativa, ya que se ha encaminado a responder las causas de la relación que existe entre las dos variables de investigación, tanto en el sentido del clima laboral y lo importante de medir el desempeño del personal de UCI del HECAM. Para esto se ha efectuado una investigación documental y seccional. En la revisión documental se analizará la información disponible, planes/programas o disposiciones existentes; esto permitirá visualizar de forma concreta las características del entorno laboral, las disposiciones para el personal de esta neurálgica unidad y a su vez el proceso que se está cumpliendo con los lineamientos establecidos.

El análisis de la información revisada a través de los documentos antes mencionados permitirá interpretar los datos y proporcionar conclusiones que ayuden a reconocer el clima y determinar la importancia en la medición del desempeño laboral. Se empleará además una investigación seccional, obteniendo información tanto del personal encargado del talento humano, como de aquellas personas encargadas de efectuar los procesos de evaluación y calificación.

3.2.Método de Investigación.

El método aplicado para este artículo científico es el método analítico-sintético. Al respecto (Bernal, 2010) manifiesta que este método consiste en estudiar los hechos mediante la descomposición de los objetos de estudio para analizarlos de forma individual y luego integrarlas para describirlas de forma global. En este sentido, se descompondrán los procesos existentes en cuanto a la aplicación de normas, disposiciones que coadyuven a mantener un adecuado clima laboral y como se realiza la medición del desempeño del personal de UCI; buscando detectar las causas que inciden en estos procesos y su naturaleza; para poder establecer de forma lógica qué acciones implementar en caso sea necesario para el mejoramiento de los procedimientos.

3.3.Enfoque de la investigación.

A esta investigación se le dará un enfoque tanto cualitativo y cuantitativo, mediante el uso de instrumentos como la entrevista y la encuesta, con el fin de captar la perspectiva y distintos puntos de vista de la población de estudio, partiendo de un análisis individual de los hechos para formular conclusiones generales.

3.4.Diseño de la Investigación.

Para identificar la importancia de la medición del desempeño del personal de UCI, se utilizará un diseño de investigación no experimental ya que no se manipularán las variables dependientes ni independientes debido a que no se tiene control directo sobre dichas variables.

Por tanto, en esta investigación no experimental con diseño transversal se analizará la incidencia de variables en un momento dado, haciendo uso de encuestas que permitirán indagar y recolectar datos actuales de los procesos.

3.5. Fuentes de recolección de información.

Fuentes primarias. En cuanto a fuentes primarias, se receptorán opiniones y criterios del personal que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos.

Fuentes secundarias. En lo que concierne a las fuentes secundarias, se obtendrá información de referencias bibliográficas y datos existentes en los distintos documentos doctrinarios que regulan y definen las disposiciones dentro del Hospital de Especialidades, Carlos Andrade Marín.

3.6. Población de estudio.

Bernal (2010) manifiesta que la población es “la totalidad de elementos o individuos que tienen ciertas características similares y sobre las cuales se desea hacer inferencia” (p. 160).

Es así como, para la realización de este trabajo de investigación, la población de estudio lo conformarán el personal médico que cumple funciones dentro de la Unidad de Cuidados Intensivos, así como los encargados de la dirección del talento humano (ver Tabla 1).

Tabla 1
Población y población de estudio.

Población	Población de Estudio
Personal de la Unidad de Cuidados Intensivos	15 médicos que se desempeña en la UCI quienes conforman la totalidad de la población
Personal responsable del talento humano	01 Jefe del Departamento del Talento Humano

Fuente: Elaborado por el autor.

RESULTADOS

Análisis de entrevistas.

Como parte del análisis de la entrevista como fuente de recolección de datos, se realizaron unas preguntas a parte del personal médico de la Unidad de Cuidados Intensivos del HECAM, quienes pidieron mantener su identificación bajo reserva. Gran parte de los entrevistados manifestaron una preocupación notable en el clima laboral dentro de la UCI sobre todo porque los médicos se encuentran en contantes manifestaciones reclamando insuficiencia de medicamentos para poder atender a los pacientes que llegan a las diferentes salas. Todas estas manifestaciones se hicieron incluso públicas el 7 de junio de este año donde el personal sanitario, hicieron un plantón para exigir al Ministerio de Salud la compra de medicamentos indispensables para su sobrevivencia. Llegando incluso a que el señor vicepresidente de la República tome acciones respectivas. En opinión de los entrevistados, es importante que el HECAM como institución pública, reciba el apoyo del gobierno central en cuestión de insumos, medicinas e implementos, así como políticas públicas que garanticen el buen desempeño de los trabajadores sobre todo en esta nueva normalidad y en el control de la pandemia.

Entre los principales problemas que se presentan en la Unidad de Cuidados Intensivos, a más de la falta de insumos mencionados en el párrafo anterior, es la presión psicológica que tienen los médicos al tener que lidiar con una mayor tasa de mortalidad, lo que genera un decaimiento del clima laboral, atrasos y una posible falta de compromiso y sentido de pertenencia al momento de hacer sus labores diarias; lo que se refleja en la demostración de las distintas emociones manifestadas por el personal médico, relacionadas

con la inconformidad, y la constante sobrecarga laboral y trabajos muchas veces a doble turno al enfrentar casos de COVID-19.

Para poder solventar todas estas falencias, sería importante además de la preocupación de contar con implementos médicos recibir charlas motivacionales que permitan a los galenos expresar sus pensamientos y a la vez trabajar en su parte psicológica, ya que un buen ambiente organizacional estará siempre relacionado con dos aspectos fundamentales, como los aspectos estructurales y las relaciones interpersonales. Ya que sin duda alguna, los hospitales pudiendo ser retratados como lugares de profundo dolor o estrés, los profesionales de la salud del HECAM como miembros de un equipo multidisciplinario, están expuestos a múltiples riesgos sean estos químicos, físicos, biológicos y psicológicos, más aun en los ambientes cerrados y restringidos de las UCI.

De la investigación realizada, se evidenció que a pesar de que la mayoría del personal que labora en el área de enfermería son mujeres, en los últimos años ha existido un considerable aumento de personal masculino quienes en muchas ocasiones no han presentado la adecuada capacidad para lidiar en situaciones propias y críticas dentro de esta Unidad, afectando directamente con el ambiente laboral. Sin embargo, en lo relacionado con los médicos profesionales, los datos arrojados demuestran que tienen la experiencia suficiente, pero que les afecta la falta de materiales e insumos antes mencionada representados en inquietudes dentro del puesto de trabajo y condiciones no satisfactorias para poder brindar un servicio de calidad dentro de esta importante unidad, y sobre todo en el manejo de la pandemia por COVID-19.

Es así como, los principales factores que afectan al clima y desempeño laboral dentro de esta investigación y que se pudieron evidenciar tenemos: falta de insumos médicos, fallas en el proceso de toma de decisiones, inconformidad y sobrecarga laboral.

Análisis de la encuesta.

La encuesta fue realizada a 15 profesionales de la salud de la UCI del Hospital Carlos Andrade Marín, se obtuvieron los siguientes resultados:

Pregunta 1.- Indique su rango de edad

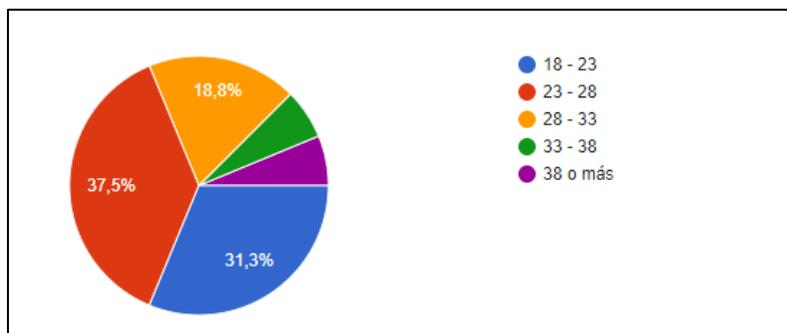


Figura No1: Encuesta a personal de UCI
Fuente: Elaborada por la autora

Como se puede apreciar en la pregunta 1, la mayoría de profesionales que se desempeñan en la UCI oscilan entre los 23 y 28 años, seguidos por quienes están en el rango de edad de entre 18 y 23 años.

Pregunta 2.- ¿Cuál es su estado civil?

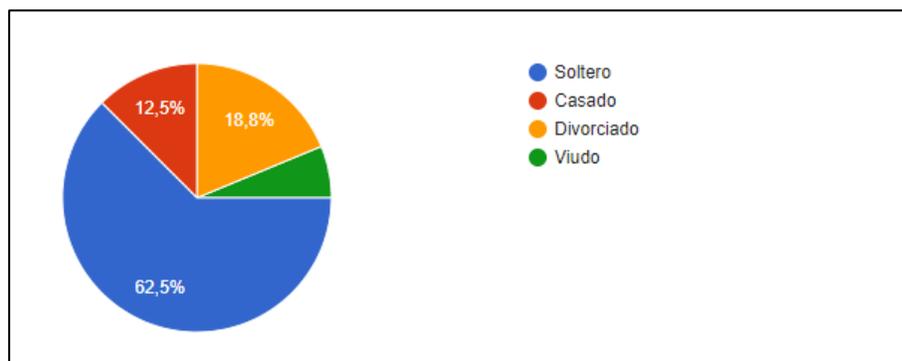


Figura No2: Encuesta a personal de UCI
Fuente: Elaborada por la autora

La mayoría de trabajadores de esta Unidad son solteros, mientras que el porcentaje que le sigue, pertenece a los divorciados, lo cual va acorde al rango de edad de la pregunta anterior de la encuesta realizada.

Pregunta 3.- Indique la rama en la que se desempeña.

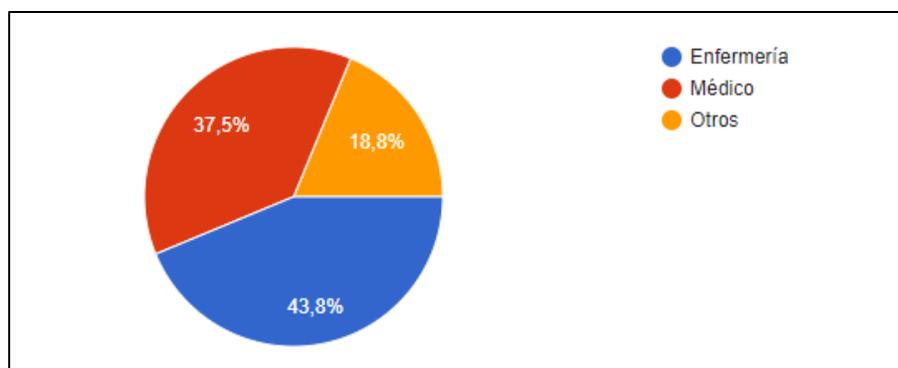


Figura No3: Encuesta a personal de UCI
Fuente: Elaborada por la autora

Los resultados de esta pregunta nos indica que el mayor número de profesionales de la salud realizan un trabajo de enfermería, con un mayor porcentaje a los médicos.

Pregunta 4.- ¿Considera usted que su desempeño laboral dentro de la UCI es óptimo?

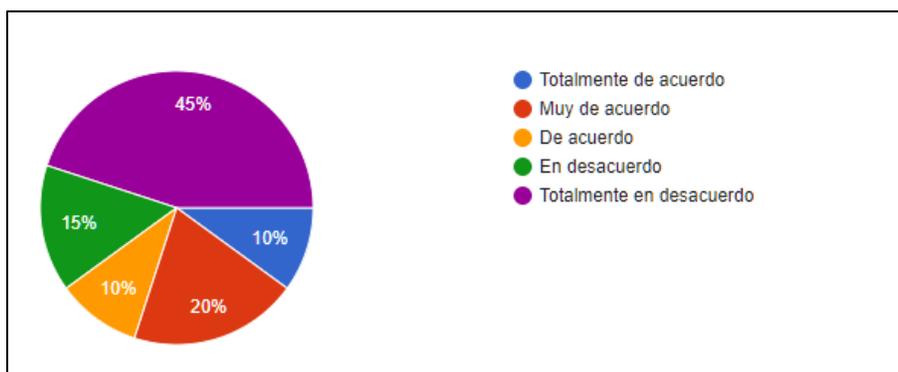


Figura No4: Encuesta a personal de UCI
Fuente: Elaborada por la autora.

Como se puede apreciar en la pregunta 4, más del 60 % de los encuestados manifiestan que no mantienen un óptimo desempeño laboral, lo que podría ser un reflejo del clima laboral.

Pregunta 5.- ¿Cuenta usted con todos los implementos necesarios para poder cumplir con sus tareas?

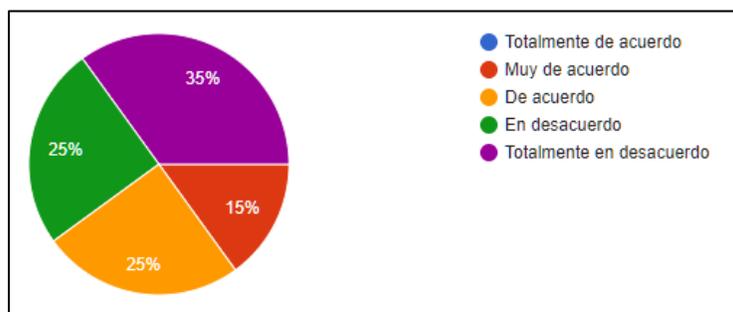


Figura No5: Encuesta a personal de UCI
Fuente: Elaborada por la autora.

De la misma forma, en cuanto al material, más del 60 % manifiesta que no cuentan con los implementos ni materiales para poder cumplir de una mejor manera su trabajo.

Pregunta 6.- ¿Ha sido usted sancionado por alguna falta disciplinaria dentro de la Unidad de Cuidados Intensivos?

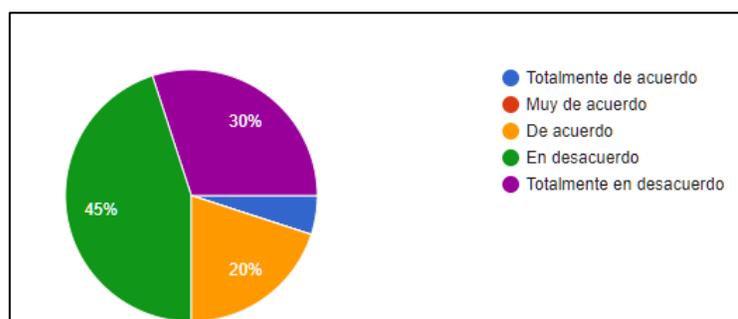


Figura No6: Encuesta a personal de UCI

Fuente: Elaborada por la autora.

A pesar que no es un porcentaje significativo, se evidencia que han existido sanciones al personal médico de la UCI, como una muestra clara de una afectación en su desempeño laboral, relacionado con el clima organizacional.

Pregunta 7.- ¿Ha visto afectado su desempeño laboral en pandemia por COVID-19?

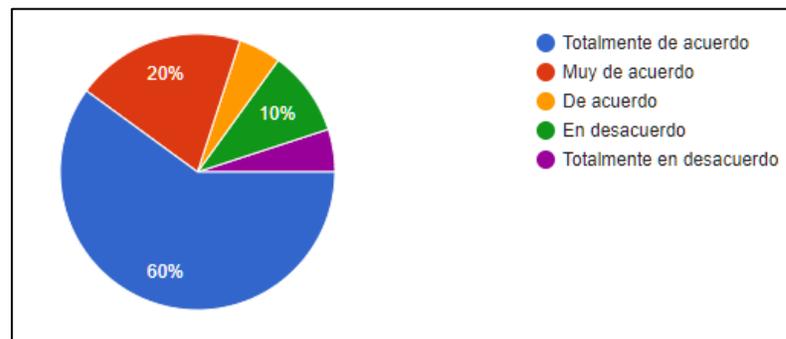


Figura No 7: Encuesta a personal de UCI
Fuente: Elaborada por la autora.

La nueva normalidad ha afectado sin lugar a dudas el desempeño laboral en los diferentes ámbitos, y dentro de la Unidad de Cuidados Intensivos no es la excepción, sobre todo debido al estrés que tienen que soportar los profesionales de la salud debido a la alta probabilidad de mortalidad de los pacientes.

Pregunta 8.- ¿Considera usted que el clima laboral guarda relación directa con un mejor desempeño en sus funciones?

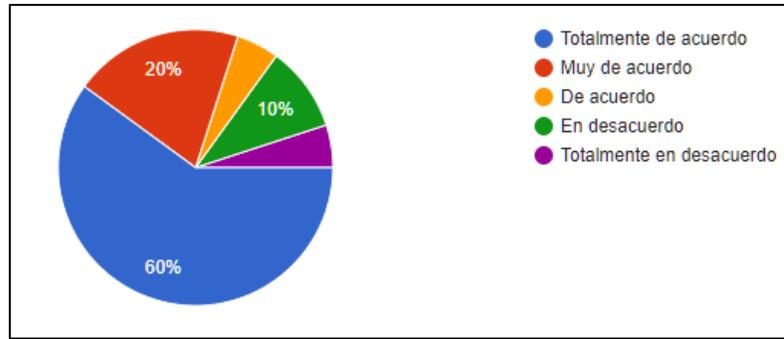


Figura No 8: Encuesta a personal de UCI
Fuente: Elaborada por la autora.

La gran mayoría de encuestados expresa una realidad que podría ser considerada un axioma, la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores es muy importante y las organizaciones deben trabajar en eso para poder mantener la motivación de los profesionales y buscar mitigar a niveles aceptables los posibles factores de estrés.

CONCLUSIONES

La falta de un apropiado clima laboral ha incidido notablemente en el desempeño laboral del personal médico de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Carlos Andrade Marín, reflejado en un malestar general, promovido y expresado incluso en manifestaciones que han tenido repercusiones mediáticas.

De la encuesta realizada como parte de las fuentes de recolección de información, el desempeño laboral no es el adecuado, para la delicada función que cumplen los médicos dentro de la UCI, ya que están afectados constantemente por factores biológicos y psicológicos dentro de la naturaleza y particularidad de sus funciones.

De la misma manera como estrategia para generar un mejor clima laboral y generar un impacto positivo en el desempeño del personal sanitario se recomienda la rotación del personal en diferentes áreas para que logren tener un descanso por la exposición a los niveles altos de estrés.

La importancia que representa el analizar el clima laboral y su relación en el desempeño, radica en generar estrategias que permitan mejorar y mantener el óptimo desenvolvimiento de los profesionales en cumplimiento de los objetivos y la misión encomendada para el Hospital de Especialidades Carlos Andrade Marín.

BIBLIOGRAFÍA

- Bertalanffy, L. v. (1994). Teoría General de los Sistemas: fundamentos, desarrollo, aplicaciones. . Bogotá: Fondo de Cultura Económica.
- Luhmann, N. (1998). *Sistemas sociales: lineamientos para una teoría general*. . Madrid: Anthropos .
- Grau, A. (2014). Talento Humano, que es y como puedes gestionarlo.
- Silva, L. (2017). Talento Humano.
- Acosta, J. (2013). Condiciones de la gestión del conocimiento, capacidad de innovación y resultados empresariales. Un modelo explicativo. Pensamiento y Gestión.
- Villalobos, E. (2013). Objetivos Institucionales. México.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de los Recursos Humano.
- Bittel. (2000). Administración de personal.
- Ghiselli. (1998). Administración de Personal.
- Boudrem, M. y. (1994). El desarrollo de carrera.
- Torres, A. (2018). Kurt Lewin y la Teoría del Campo: el nacimiento de la psicología social. Obtenido de psicologiaymente.com: <https://psicologiaymente.com/social/kurt-lewin-teoria-del-campo>
- Muelas, R. (2019). Obtenido de <https://lamenteesmaravillosa.com>: <https://lamenteesmaravillosa.com/la-teoria-de-campo-de-kurt-lewin/>
- Kurt, L. (1988). *La teoría del campo en la ciencia social*. Barcelona.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la Investigación. Colombia.
- Dávila, C. (03 de Marzo de 2019). Unidad de Cuidados Intensivos en América Latina. México, México.