

Universidad Católica de Santa María
Facultad de Medicina Humana
Escuela Profesional de Medicina Humana



**“CARACTERÍSTICAS SOCIOCULTURALES RELACIONADAS AL NIVEL DE
EMPATÍA DEL PERSONAL ASISTENCIAL EN LA MICRORRED CIUDAD
BLANCA DURANTE LA PANDEMIA COVID-19, AREQUIPA-2021”**

Tesis presentada por el Bachiller:

**Postigo Puma, Anthony
Thomas**

Para optar el Título Profesional
de:

Médico – Cirujano

Asesora:

**Dra. Quiñones Hermosa,
Ángela**

Arequipa- Perú

2021

DICTAMEN APROBATORIO

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

MEDICINA HUMANA

TITULACIÓN CON TESIS

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 12 de Julio del 2021

Dictamen: 003880-C-EPMH-2021

Visto el borrador del expediente 003880, presentado por:

2013800271 - POSTIGO PUMA ANTHONY THOMAS

Titulado:

**CARACTERÍSTICAS SOCIOCULTURALES RELACIONADAS AL NIVEL DE EMPATÍA DEL
PERSONAL ASISTENCIAL EN LA MICRORED CIUDAD BLANCA DURANTE LA PANDEMIA
COVID-19, AREQUIPA-2021**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

**1424 - NUÑEZ BERNAL CESAR AUGUSTO
DICTAMINADOR**



**1881 - NUÑEZ QUIROZ ROBERTO ORLANDO
DICTAMINADOR**



**7919 - RAMOS PACHECO FERNANDO GERMAN
DICTAMINADOR**



DEDICATORIA

A Tomas, mi padre, por motivarme desde el inicio,

y ser la primera persona en creer en mí,

por inculcarme que, con esfuerzo, disciplina y perseverancia,

todos los sueños se pueden lograr

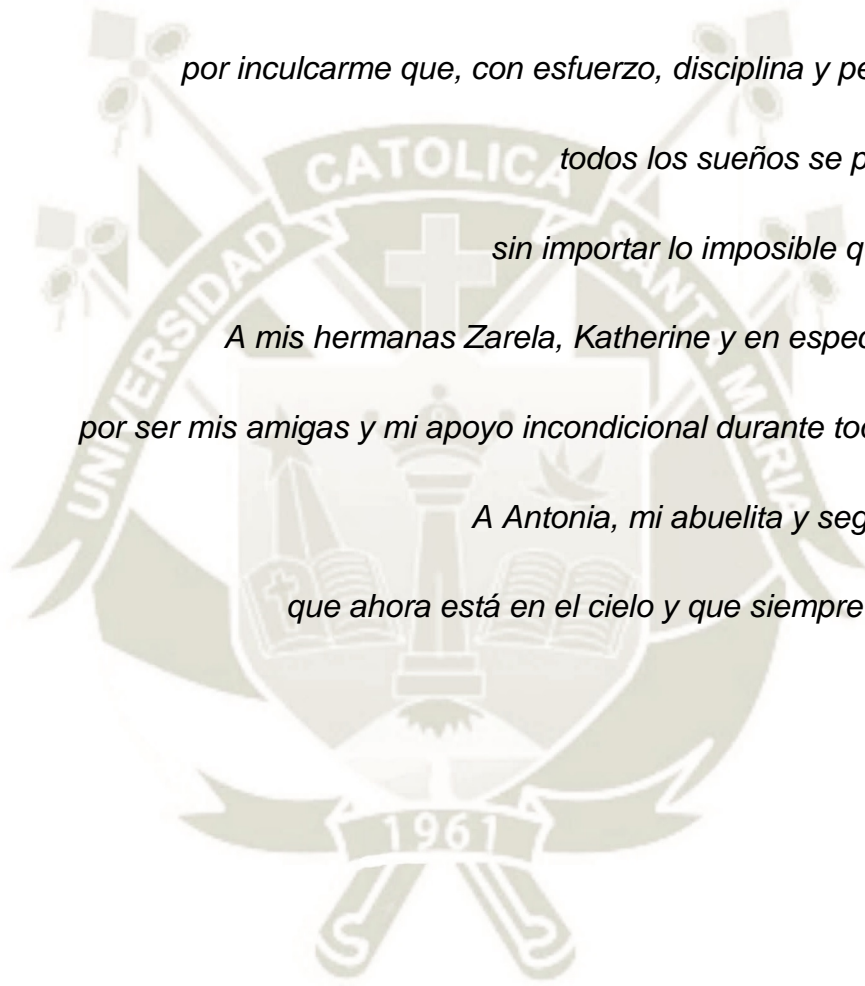
sin importar lo imposible que parezcan.

A mis hermanas Zarela, Katherine y en especial a Sheyla,

por ser mis amigas y mi apoyo incondicional durante toda la carrera.

A Antonia, mi abuelita y segunda madre,

que ahora está en el cielo y que siempre creyó en mí.

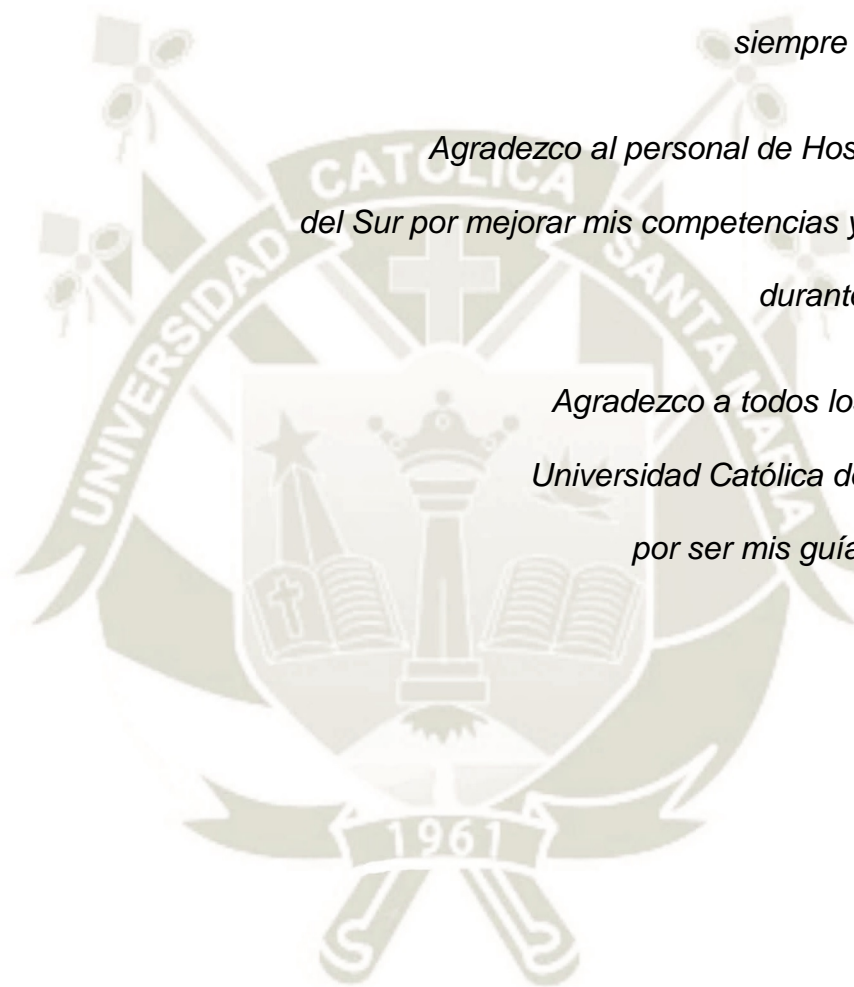


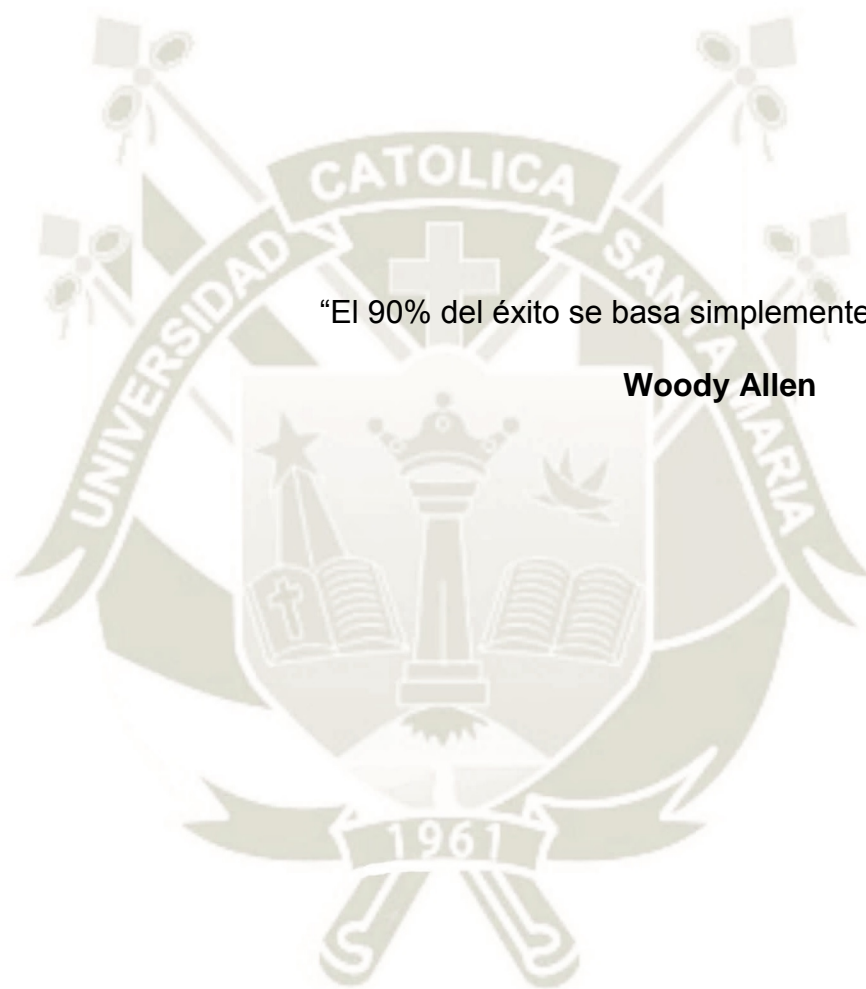
AGRADECIMIENTO

*Agradezco a Dios y a toda mi familia
porque sin importar las circunstancias,
siempre me apoyaron.*

*Agradezco al personal de Hospital Regional
del Sur por mejorar mis competencias y capacidades
durante el internado.*

*Agradezco a todos los docentes de
Universidad Católica de Santa María
por ser mis guías y maestros.*





“El 90% del éxito se basa simplemente en insistir”

Woody Allen

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre las características socioculturales y el nivel de empatía del personal asistencial en La Micro red Ciudad Blanca durante la pandemia COVID-19 en la ciudad de Arequipa.

Es un estudio relacional, transversal no experimental. La población en estudio estuvo conformada por 95 personas que cumplen labores asistenciales en la Micro red Ciudad Blanca; el estudio se realizó entre marzo a junio del 2021. En coherencia con las variables de estudio se diseñó y utilizó una encuesta basada en el test de Empatía de Jefferson. Los resultados fueron procesados utilizando la base de datos Excel y el paquete estadístico SPSS Versión 26, una vez obtenida la información, estos datos fueron contados, tabulados y procesados estadísticamente y relacionados usando la prueba de correspondencia y de correlación de Spearman.

Los resultados evidencian que, la mayoría del personal asistencial son adultos jóvenes con edades entre los 37 y 45 años (46.3%), del sexo femenino (65.3%) quienes proceden de la provincia de Arequipa (91.6%) y profesan la religión católica (90.5%). La mayoría de los encuestados tienen más de 16 años de experiencia laboral (39%) y tienen menos de 10 años laborando en la institución (55.8%), en condición de Nombrados (84.2%). Un porcentaje importante (40%) complementa sus ingresos a través de otras actividades fuera del horario de trabajo, ello le genera aumentar su carga de trabajo diario; principalmente los médicos (81.3%) y enfermeras (31.8%) laboran más de 150 horas por semana en algún servicio de salud. El nivel de temor frente al contagio de la COVID-19 está en nivel alto y muy alto (38.9%). El nivel de empatía se encuentra en nivel de sobresaliente y alto (55.8% y 5.3% respectiva). Los médicos (62.5%) y odontólogos (62.5%) tienen un nivel de empatía categorizado como sobresaliente mientras que los obstetras (16.7%) y los psicólogos (42.9%) niveles altos de empatía ósea un poco más elevado en comparación con las diferentes profesiones.

PALABRAS CLAVE: Sociocultural, Empatía, Personal asistencial, COVID-19



ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between the sociocultural characteristics and the level of empathy of the healthcare personnel in La Micro red Ciudad Blanca during the COVID-19 pandemic in the city of Arequipa.

It is a relational, cross-sectional, non-experimental study. The study population was made up of 95 people who perform care work in the Ciudad Blanca Micro-network; the study was carried out between March and June 2021. In coherence with the study variables, a survey based on the Jefferson Empathy test was designed and used. The results were processed using the Excel database and the SPSS Version 26 statistical package. Once the information was obtained, these data were counted, tabulated and statistically processed and related using the Spearman correspondence and correlation test.

The results show that most of the healthcare personnel are young adults aged between 37 and 45 years (46.3%), female (65.3%) who come from the province of Arequipa (91.6%) and profess the Catholic religion (90.5%). Most of the respondents have more than 16 years of work experience (39%) and have less than 10 years working in the institution (55.8%), in appointed status (84.2%). An important percentage (40%) complements their income through other activities outside working hours, this generates an increase in their daily workload; mainly doctors (81.3%) and nurses (31.8%) work more than 150 hours per week in some health service. The level of fear of the contagion of COVID-19 is high and very high (38.9%). The level of empathy is at the level of outstanding and high (55.8% and 5.3% respectively). According to the different specialties, it is observed that Obstetricians and Psychologists have high levels of empathy (16.7% and 42.9% respectively); within the outstanding category, the Medical staff (62.5%) and the Dentist (62.5%) stand out.

KEY WORDS: Sociocultural, Empathy, Assistance staff, COVID-19

INTRODUCCIÓN

La nueva forma de convivencia social por las condiciones de aislamiento y trabajo a causa del estado de emergencia sanitaria está afectando a la población, con mayor énfasis al personal asistencial que labora en el Sistema de Salud, el cual posee vocación de servicio, actitud humanista que permita comprender y hacer frente al dolor y sufrimiento del paciente; las cualidades propias del personal son importantes para establecer el correcto relacionamiento al momento de la atención, destaca la empatía como una cualidad donde sintonizamos los sentimientos, emociones, necesidades, en general nos ponemos en el lugar del otro.

El estudio se encuentra organizado en tres capítulos:

En el primer capítulo se presenta el planteamiento teórico, se exponen el problema de investigación donde se describe la problemática observada y la justificación para realizar el estudio, también se reseñan los objetivos a nivel general y específicos, el marco teórico que da el sustento a toda la investigación y la hipótesis a probar.

En el segundo capítulo se narran el planteamiento operacional desde las técnicas, instrumentos y materiales de verificación, así como la estrategia para la recolección de los datos.

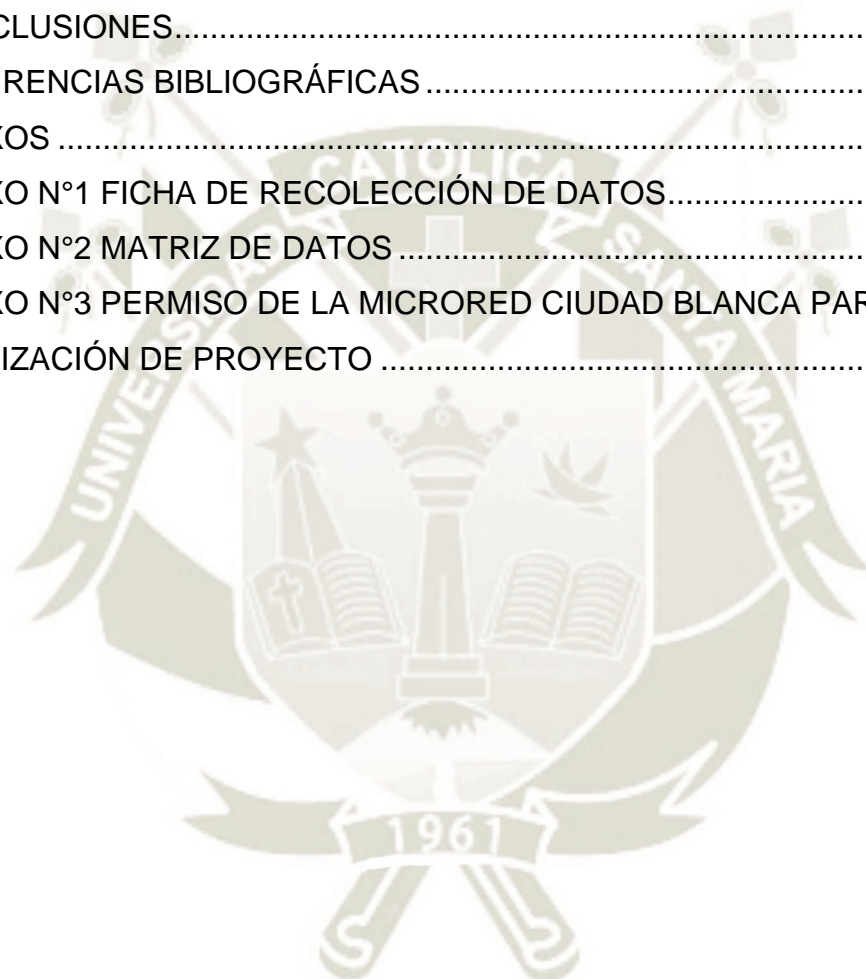
En el tercer capítulo se presentan los resultados y las discusiones del estudio, están ordenados en forma secuencial a cada objetivo.

Finalmente se presenta las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

INDICE

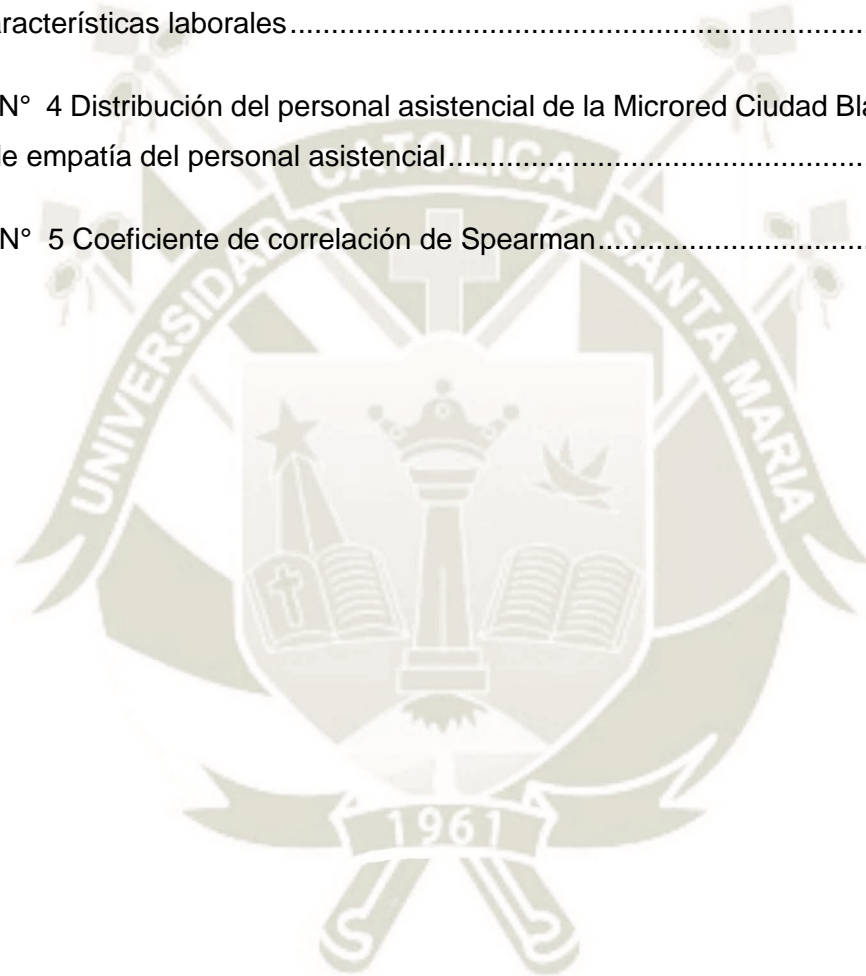
DICTAMEN APROBATORIO	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
RESUMEN	vi
ABSTRACT	viii
INTRODUCCIÓN	ix
CAPITULO I PLANTEAMIENTO TEÓRICO.....	xiv
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1. Determinación del problema	1
1.2. Enunciado del problema.....	1
1.3. Descripción del problema.....	1
1.4. Justificación.....	4
2. OBJETIVOS.....	4
2.1. Objetivo General	4
2.2. Objetivo Específicos.....	5
3. MARCO TEÓRICO	6
3.1. Conceptos Básicos.....	6
3.2. Revisión de antecedentes investigativos.....	9
4. HIPÓTESIS.....	11
CAPITULO II PLANTEAMIENTO OPERACIONAL	12
1. Técnicas, instrumentos y materiales de verificación	13
1.1. Técnicas:.....	13
1.2. Instrumentos:	13
1.3. Materiales de verificación:.....	13
2. Campo de verificación	13
2.1. Ámbito	13
2.2. Unidades de estudio.....	13
2.3. Temporalidad:	14
2.4. Ubicación espacial:	14
2.5. Tipo de investigación:.....	14
2.6. Nivel de investigación:.....	14
2.7. Diseño de investigación:	14
3. Estrategia de recolección de datos	14

3.1. Organización	14
3.2. Recursos	15
3.3. Validación de instrumentos	15
3.4. Criterios para manejo de resultados.....	16
CAPITULO III RESULTADOS	17
PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	18
DISCUSIÓN	39
CONCLUSIONES.....	44
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	46
ANEXOS	50
ANEXO N°1 FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	51
ANEXO N°2 MATRIZ DE DATOS	55
ANEXO N°3 PERMISO DE LA MICRORED CIUDAD BLANCA PARA REALIZACIÓN DE PROYECTO	70



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Distribución del personal asistencial de la Microred Ciudad Blanca según sus características sociales y demográficas	18
Tabla N° 2 Distribución del personal asistencial de la Microred Ciudad Blanca según sus características sociales y culturales.....	19
Tabla N° 3 Distribución del personal asistencial de la Microred Ciudad Blanca según sus características laborales.....	20
Tabla N° 4 Distribución del personal asistencial de la Microred Ciudad Blanca según su nivel de empatía del personal asistencial.....	22
Tabla N° 5 Coeficiente de correlación de Spearman.....	23



ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1 Nivel de empatía del personal asistencial de la Microred Ciudad Blanca	24
Gráfico N° 2 Relación entre la edad y el nivel de empatía	25
Gráfico N° 3 Relación entre el estado civil y el nivel de empatía	26
Gráfico N° 4 Relación entre el número de hijos y el nivel de empatía	27
Gráfico N° 5 Relación el lugar de procedencia y el nivel de empatía	28
Gráfico N° 6 Relación entre la religión y el nivel de empatía	29
Gráfico N° 7 Relación entre la instrucción y el nivel de empatía	30
Gráfico N° 8 Relación entre la profesión y el nivel de empatía	31
Gráfico N° 9 Relación entre los años de experiencia y el nivel de empatía	32
Gráfico N° 10 Relación entre los años en la institución y el nivel de empatía.....	33
Gráfico N° 11 Relación entre el tipo de contrato y el nivel de empatía	34
Gráfico N° 12 Relación entre las horas de trabajo y el nivel de empatía	35
Gráfico N° 13 Relación entre el tiempo de demora para llegar al centro de trabajo y el nivel de empatía	36
Gráfico N° 14 Relación entre el temor de contraer COVID y el nivel de empatía	37
Gráfico N° 15 Relación entre la frecuencia de entrega de EPP y el nivel de empatía	38



CAPITULO I
PLANTEAMIENTO TEÓRICO



1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Determinación del problema

Características socioculturales relacionadas al nivel de empatía del personal asistencial en la Micro red Ciudad Blanca durante la pandemia COVID-19, Arequipa-2021.

1.2. Enunciado del problema

¿Cuál es la relación entre las características socioculturales y el nivel de empatía del personal asistencial en la Micro red Ciudad Blanca durante la pandemia COVID-19, Arequipa-2021?

1.3. Descripción del problema

1.3.1. Área del conocimiento

- Área general: Ciencias de la Salud
- Área específica: Medicina Humana
- Especialidad: Psiquiatría
- Línea: Empatía en el personal asistencial

1.3.2. Análisis de Variables

VARIABLES INDEPENDIENTES			
Variable	Indicador	Unidad / Categoría	Escala
Características sociodemográficas	Edad	Años	De razón
	Sexo	Masculino/ Femenino	Nominal
	Estado Civil	Soltero / Casado /Conviviente / Divorciado / Viudo	Nominal
	Número de Hijo	Número	De razón
	Procedencia	Provincia de Arequipa/ Otras provincias de Arequipa/ Otros departamentos	Nominal
	Instrucción	Técnica/ Universitaria / Postgrado	Nominal

	Profesión	Medico /Enfermera / Obstetra / Nutricionista Psicólogo/ Técnico de enfermería	Nominal
	Experiencia en la profesión	Menos de 1 año Entre 1 y 3 años Entre 4 y 6 años Entre 7 y 10 años Más de 10 años	Ordinal
	Años de trabajo en la institución	Menos de 1 año Entre 1 y 3 años Entre 4 y 6 años Entre 7 y 10 años Más de 10 años	Ordinal
	Otras actividades remuneradas	Si/No	Nominal
	Horas totales de trabajo a la semana	Menos de 150 horas a la semana Entre 150 y 190 horas a la semana Más de 190 horas a la semana	Nominal
	Tipo de Contrato	Nombrado, Contrato Ley 728 (CLAS) Contrato CAS Institucional Contrato CAS COVID Servicios no Personales	Nominal
	Distancia al centro de trabajo	Menos de 20 minutos Entre 21 y 40 minutos Entre 41 y 60 minutos Entre 61 y 90 minutos Más de 90 minutos	Ordinal
	Religión	Católica/ Evangelista / Ateo / Agnóstico / Otros	Nominal
	Familiares fallecidos con COVID- 19	Si/No	Nominal
	Temor de contraer covid	Muy bajo/ Bajo/ Regular/ Alto/ Muy Alto	Nominal
	Frecuencia entrega de EPP Kit completo por semana.	Bajo (1 o 2 veces por semana) Regular (Interdiario) Alto (Diariamente)	Nominal
VARIABLE DEPENDIENTE			

Empatía	Nivel de empatía según el test de Jefferson	114-140: Alto 88-113 : Sobresaliente 62-87 Intermedio 36-61: Bajo 20-35: Deficiente	Ordinal
----------------	---	---	---------

1.3.3. Interrogantes básicas

1. ¿Cuáles son las características sociodemográficas del personal asistencial en la Micro red Ciudad Blanca, Arequipa 2021?
2. ¿Cómo es el nivel de empatía del personal en la Micro red Ciudad Blanca, Arequipa 2021?
3. ¿En qué medida, las características sociodemográficas se relacionan con nivel de empatía del personal asistencial en la Micro red Ciudad Blanca, Arequipa 2021?

1.3.4. Tipo de investigación:

- Es una investigación de campo, porque la investigación se aplicará en el lugar donde se desenvuelve la población en análisis

1.3.5. Diseño de investigación:

- Observacional, prospectivo, transversal

1.3.6. Nivel de investigación:

- Correlacional

1.4. Justificación

El estudio posee diferentes justificaciones, desde el plano social, contemporáneo y humano en vista que:

La nueva forma de convivencia social por las condiciones de aislamiento está afectando a la población en su totalidad, dentro de ello tenemos a la Población Económicamente Activa (PEA) que busca superar la crisis económica, el personal asistencial no es ajeno a esta situación, se encuentra asignado a los diferentes establecimientos del Ministerio de Salud-MINSA, son responsables de hacer frente a la pandemia y comprende que las reglas han cambiado rápidamente limitando la interrelación paciente y personal de salud.

La formación de los diferentes profesionales en el sector salud está basada en la vocación de servicio, con actitud humanista que permita comprender y hacer frente al dolor y sufrimiento del paciente; las cualidades propias del personal son importantes para establecer el correcto relacionamiento al momento de la atención, entre ellas destaca la empatía como una cualidad donde sintonizamos los sentimientos, emociones, necesidades, en general nos ponemos en el lugar del otro.

Esta cualidad, varía entre los diferentes profesionales y es dependiente de múltiples factores como el estrés, agotamiento laboral, entre los principales. En el medio local, existe un desconocimiento sobre los niveles de empatía que desarrolla o expresa el personal asistencial, de otra forma se podría acrecentar la despersonalización en los servicios de salud; los resultados de este estudio permitirán conocer tanto el nivel de empatía, como las características propias del profesional, al integrar ambas variables de análisis podremos encontrar algunas relaciones que favorezcan el análisis y posterior solución en beneficio de la profesional y paciente.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Determinar la relación entre las características socioculturales y el nivel de empatía del personal asistencial en La Micro red Ciudad Blanca durante la pandemia COVID-19, Arequipa 2021

2.2. Objetivo Específicos

- a) Identificar las características socioculturales del personal asistencial en la Micro red Ciudad Blanca, Arequipa 2021
- b) Analizar el nivel de empatía del personal asistencial que labora en la Micro red Ciudad Blanca, Arequipa 2021



3. MARCO TEÓRICO

3.1. Conceptos Básicos

3.1.1. Factores Socioculturales

La concepción sociocultural se enfoca en una variedad de fenómenos que describen al sujeto en estudio y sus procesos de realización personal de acuerdo al contexto donde se desenvuelve (1).

Entre los principales elementos que forman parte del escenario sociocultural encontramos “edad, sexo, religión, lugar nacimiento, de procedencia, estado civil, dependencia económica, instrucción, etc.” (2), estos factores expresan las condiciones intrínsecas de cada persona.

3.1.1.1. Importancia de los factores socioculturales

Los factores socioculturales varían entre los diferentes grupos de personas dentro de la sociedad, se caracterizan por expresar alguna condición característica que puede describir su comportamiento en la comunidad y que puede influir en sus actividades cotidianas (3), además de influir en su conducta y por ende afectar su desempeño a nivel laboral, personal y comunitario.

Los factores socioculturales no nos influyen por sí mismos y de la misma manera a todos los trabajadores, se da de acuerdo a micro contextos, estos escenarios se forman a través de aspectos personales, y de acuerdo a estos los sujetos desarrollan una actitud ante su propio trabajo, analizarlos es de vital importancia para el buen desempeño de las organizaciones.

Estos factores actúan no solo en forma independiente sino se interrelacionan con los aspectos físicos y biológicos para formar el panorama total en que se desarrollan otros procesos, para el interés de la investigación se analiza la influencia de los factores socioculturales en la satisfacción laboral, en vista que el recurso humano que conforma la empresa es de vital importancia para la organización, debiéndose establecer criterios para evaluar su desempeño.

3.1.1.2. Factores socioculturales asociados a la empatía

En los diferentes estudios se encontró que los factores socioculturales que se relaciona con el nivel de empatía son:

- Sexo: La sexualidad es una condición que puede incrementar el nivel de empatía, donde las mujeres pueden desarrollar esta condición más notoria a diferencia de los hombres ($p=0.017$) (4).
- Edad: para autores como Remón-Torres (2013) la edad influye en la expresión de empatía, el cual es mayor a medida que la edad se incrementa ($p=0.006$) (5).
- Religión: En algunos estudios se refiere que la religión católica contribuye en el desarrollo de conductas resilientes, en estudios de Ouzouni y Nakakis (2012), se muestra relación estadística significativa (6)
- Nivel económico: Para Varnum et al. (2015) el nivel económico muestra relación en la generación de empatía en sentido inverso, a mejores condiciones económicas el nivel de empatía disminuye (7).

3.1.2. La Empatía

El término de empatía fue acuñado por el psicólogo Edward Brandner en el año 1909 con la finalidad de reseñar los sentimientos del otro y como aprecia a su semejantes, en un intento por mejorar la comprensión del ser humano (8).

3.1.2.1. Importancia de la Empatía en la atención de salud:

Cada día se busca generar cambios positivos en la gestión de servicios asistenciales, en especial aquellos ligados al sector de salud, la imagen humanista propia de las escuelas de Ciencias de la Salud impulsa a los profesionales en la expresión de conductas que entiendan el dolor y sufrimiento del paciente “en la actualidad la asistencia al paciente, primordialmente la médica en muchas instituciones públicas, puede ser catalogada como demasiado científica o impersonal, o lo que es peor aún, deshumanizada” (9) visión sesgada del quehacer diario en el personal asistencial.

Analizar la empatía en todas sus modalidades permite generar estrategias de cambio y actualización permanente que permite generar modelos educativos y prácticos, orientado a la formación de “médicos altruistas, compasivos y empáticos en el cuidado de pacientes, con la capacidad de entender la perspectiva del paciente y poder transmitir esta comprensión al mismo” (10).

3.1.2.2. Evaluación de empatía:

Existen diferentes modelos para evaluar la empatía desde el personal asistencial a paciente, uno de los más resaltantes es la escala que se desarrolló el “Jefferson Medical College un instrumento para evaluar la empatía en el contexto de la educación médica y del cuidado del paciente: La escala de empatía médica de Jefferson” (11) (12) (13).

La Escala de Jefferson posee características multidimensionales, analiza: “toma de perspectiva, atención con compasión y habilidad para ponerse en los zapatos del paciente”, las características de confiabilidad

estadística superior a 0.80 en la valoración del alfa de Cronbach, genera confianza en su uso.

Los factores de empatía varían entre los diferentes grupos de individuos y va a depender de “factores sociales, educacionales y experiencias personales, siendo trascendental contar con un instrumento para medir operacionalmente la empatía en profesionales de la salud” (14).

3.2. Revisión de antecedentes investigativos

3.2.1. A nivel internacional

Autor: Claudia Donoso

Título: “La empatía en la relación médico-paciente como manifestación del respeto por la dignidad de la persona. Una aportación de Edith Stein“

Resumen: Se analiza la situación actual en la relación médico-paciente, enfatizando y buscando la rehumanización en “la relación clínica a través del uso de la empatía, para contribuir de este modo a la superación del excesivo positivismo en el que ha caído la medicina” (15)

Autor: Matalinares, et. al. (2018)

Título: “Relación entre estilos parenterales disfuncionales, empatía y variables sociocultural en estudiantes de Enfermería, Medicina Humana y Psicología”

Resumen: A través de la investigación se busca asociar las variables en estudio en la población universitaria, que estuvo conformada por 599 estudiantes de ambos sexos. Los resultados “muestran una relación no significativa entre los puntajes totales de estilos parentales disfuncionales y de empatía, los estudiantes de Enfermería presentaron mayores niveles de empatía, mientras que los de Medicina mostraron más estilos parentales disfuncionales” (16).

3.2.1. A nivel nacional

Autor: Jeff Huarcaya et. al. (2018)”

Título: “Evaluación de los niveles de empatía médica en médicos residentes de un Hospital General en Perú”

Resumen: Se evaluaron los niveles de empatía en la población de médicos del HNGAI, la actitud religiosa y otras variables personales y sociocultural, se concluye que los médicos residentes expresan mejor relación entre las variables en análisis, en especial con la religión y empatía “así como aquellos que mencionan haber contado con un modelo profesional en el trato al paciente” (17).

Autor: “Gualber V. et. al. (2019)”

Título: “Utilización de la Escala de Empatía Médica de Jefferson en Residentes que realizan su especialización en un hospital peruano”

Resumen: Al aplicar la Escala de Empatía Médica de Jefferson a una población de 26% de médicos residentes, se concluye que, los “residentes de la especialidad de Pediatría presentaron puntajes más altos que el resto de especialidades, pero no se encontraron variables específicas significativas para explicar las diferencias detectadas en niveles de empatía” (18).

3.2.2. A nivel local

Autor: “Corrales& Herrera (2017)”

Título: “Nivel de empatía con los pacientes de las estudiantes de enfermería del III Y IX semestre de la facultad de enfermería Universidad Católica de Santa María, Arequipa. 2017”

Resumen: Se aplicó una encuesta a estudiantes de los últimos años de la facultad de enfermería de la UCSM, concluyendo que el nivel de empatía es de un medio a bajo, caracterizado por sus condiciones sociales y demográficas (19).

Autor: “Monteza, Dely”

Título: “Relación entre las habilidades comunicativas y la empatía de los internos de medicina del Hospital Regional Honorio Delgado. Arequipa – 2018”

Resumen: Se aplicó los instrumentos respecto a la Escala sobre Habilidades de comunicación en Profesionales de la Salud y la Escala de Empatía de Jefferson a una población de 78 internos de medicina. Los resultados muestran que la mayoría (85%) tienen un nivel de habilidades comunicativas y un grado de empatía medio (89%), las relaciones estadísticas infieren una relación positiva, significativa (20).

4. HIPÓTESIS

Hipótesis nula: Es probable que, las características socioculturales no se relacionen positivamente con nivel de empatía del personal asistencial en la Micro red Ciudad Blanca.

Hipótesis alterna: Es probable que, las características socioculturales se relacionen positivamente con nivel de empatía del personal asistencial en la Micro red Ciudad Blanca.



1. Técnicas, instrumentos y materiales de verificación

1.1. Técnicas:

Encuesta

1.2. Instrumentos:

Cuestionario según la Escala de empatía Jefferson

1.3. Materiales de verificación:

Fichas de recojo de datos, papel, lapiceros laptop.

2. Campo de verificación

2.1. Ámbito

Micro red Ciudad Blanca

2.2. Unidades de estudio

2.2.1. Universo:

Todo el personal profesional y técnico de la Micro red Ciudad Blanca que alcanza 95 personas entre profesionales y técnicos.

2.2.1.1. Criterios de Inclusión

- Personal de Salud que acepta participar del estudio.
- Personal de salud (profesional y técnico) que cumple labores asistenciales en la Micro red Ciudad Blanca.
- Personal de Salud de ambos sexos
- Personal de Salud de las siguientes profesiones: médico, enfermera(o), obstetra (triz), Nutricionista, Técnicos de enfermería.

2.2.1.2. Criterios de Exclusión

- Personal de Salud que no acepte participar del estudio.
- Personal que cumple labores administrativas en la Micro red Ciudad Blanca.

2.2.2. Tamaño de la muestra

95 personas entre profesionales y técnicos.

2.3. Temporalidad:

Abril – Julio 2021

2.4. Ubicación espacial:

Micro red Ciudad Blanca en la ciudad de Arequipa.

2.5. Tipo de investigación:

Investigación de campo

2.6. Nivel de investigación:

Correlacional

2.7. Diseño de investigación:

Observacional, prospectivo, transversal

3. Estrategia de recolección de datos

3.1. Organización

Previa al proceso de recolección de datos se realizarán las coordinaciones con la Dirección del Micro red Ciudad Blanca a fin de obtener las autorizaciones respectivas.

Al establecer las coordinaciones se explicarán los detalles del estudio y se mostrarán los instrumentos de recolección de datos.

De acuerdo al cronograma de actividades se aplicará las encuestas al personal asistencial, explicando los detalles del estudio, el consentimiento informado y realizando la entrega de la encuesta para su llenado. El personal que no se encuentren el día de la recolección de datos será contactado vía telefónica y se les enviará a través del WhatsApp la encuesta digital.

Al término de la recolección de datos, estos serán contados, tabulados e insertados en la matriz de análisis en el software SPSS versión 26 para realizar los análisis descriptivos e inferenciales.

3.2. Recursos

3.2.1. Humanos

- Investigador: Anthony Thomas Postigo Puma
- Asesor: Dra. Ángela Quiñones Hermosa

3.2.2. Materiales

- Fichas de recojo de datos
- Papel
- Lapiceros
- Laptop

3.2.3. Financieros

Autofinanciado

3.3. Validación de instrumentos

La “Escala de Empatía Médica de Jefferson” ha tenido una validez importante en diferentes países alrededor del mundo, incluidos países de Latinoamérica y aplicada anteriormente en el Perú previa adaptación cultural. Además cuenta con coeficiente alfa de Cronbach que se sitúa entre 0,7 a 0,9 en sus diversas versiones y traducciones, lo que nos dice que es una escala de medida fiable y cada una de las preguntas que la conforman guardan correlación entre sí y con la totalidad del instrumento. El cuestionario está compuesto de 20 preguntas, las cuales tienen un puntaje del 1 al 7 tipo Likert que corresponde desde “Totalmente en desacuerdo” a “Totalmente de acuerdo”, respectivamente. Tiene un puntaje mínimo de 20 y máximo de 140, siendo el nivel de empatía directamente proporcional al puntaje obtenido. (21)

3.4. Criterios para manejo de resultados

3.4.1. Recolección de Datos:

- Vinculaciones entre los datos observados a través de las encuestas y la teoría que sustenta la investigación, establecida en los conceptos básicos y antecedentes investigativos.
- Cada resultado se aprecia críticamente para buscar coherencia con los hallazgos.

3.4.2. Sistematización de Datos:

- Para el procesamiento de los datos obtenidos y el análisis correspondiente se utilizará o como herramienta de proceso el aplicativo en Excel y el software SPSS versión 26.

3.4.3. Análisis de Datos:

- El análisis de la información se realizará tomando como base los resultados obtenidos en el software estadístico.
- Se aplicará estadística descriptiva e inferencial a través de la prueba no paramétrica de Spearman para variables donde los valores se expresan en rango de medición según la escala de Likert.



CAPITULO III RESULTADOS

PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Tabla N° 1

Distribución del personal asistencial de la Micro red Ciudad Blanca según sus características sociales y demográficas

		N°	%
Rango de edad	Menos de 36 años	22	23.2%
	De 37 a 45 años	44	46.3%
	De 46 a 59 años	29	30.5%
	Total	95	100.0%
Sexo	Masculino	33	34.7%
	Femenino	62	65.3%
	Total	95	100.0%
Estado civil	Soltero	15	15.8%
	Casado	59	62.1%
	Conviviente	19	20.0%
	Divorciado	2	2.1%
	Total	95	100.0%
Número de hijos	Sin hijos	15	15.8%
	Un hijo	33	34.7%
	Dos hijos	23	24.2%
	Tres hijos	21	22.1%
	De 4 hijos a más	3	3.2%
	Total	95	100.0%
Procedencia	Provincia de Arequipa	87	91.6%
	Otras provincias de Arequipa	6	6.3%
	Otros Departamentos	2	2.1%
	Total	95	100.0%
Religión	Católica	86	90.5%
	Evangélica	2	2.1%
	Otras religiones	3	3.2%
	Ateo	4	4.2%
	Total	95	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación: La mayoría del personal asistencial que labora en la Micro red Ciudad Blanca son adultos jóvenes con edades entre los 37 y 45 años (46.3%) seguido de la población adulta (30.5%); corresponde principalmente al personal del sexo femenino (65.3%) quienes proceden de la provincia de Arequipa (91.6%) y profesan la religión católica (90.5%). La mayoría de ellos están en condición de casados (62.1%) y en menor proporción son convivientes (20%), tiene un sol hijo (34.7%) y aquellos que tienen entre 2 y 3 hijos representan el 46.3% de encuestados.

Tabla N° 2

Distribución del personal asistencial de la Micro red Ciudad Blanca según sus características sociales y culturales

		N°	%
Instrucción	Técnico	31	32.6%
	Universitario	47	49.5%
	Postgrado	17	17.9%
	Total	95	100.0%
Profesión	Médico	16	16.8%
	Enfermera	22	23.2%
	Obstetra	12	12.6%
	Odontólogo	8	8.4%
	Psicólogo	7	7.4%
	Técnico de enfermería	30	31.6%
	Total	95	100.0%
Años de experiencia	Menos de 5 años	5	5.3%
	Entre 6 y 10 años	21	22.1%
	Entre 11 y 15 años	32	33.7%
	Entre 16 y 20 años	26	27.4%
	Más de 21 años	11	11.6%
	Total	95	100.0%
Años de trabajo en la institución	Menos de 5 años	21	22.1%
	Entre 6 y 10 años	32	33.7%
	Entre 11 y 15 años	28	29.5%
	Entre 16 y 20 años	11	11.6%
	Más de 21 años	3	3.2%
	Total	95	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación: La mayoría del personal asistencial que labora en la Micro red Ciudad Blanca tienen instrucción solamente universitaria (49.5%) y 17.9% posee estudios adicionales de Postgrado; los trabajadores con instrucción técnica representan el 32.6% del total de encuestados.

El personal Médico encargado de dirigir el Sistema de Salud corresponde al 16.8% del total. La mayor proporción del personal está representado por el personal de enfermería (23.2%) y las técnicas de enfermería (31.6%), y menor proporción encontramos a Obstetras, Odontólogos y Psicólogos.

La mayoría de los encuestados tienen más de 16 años de experiencia laboral (39%) y un 33.7% entre 11 y 15 años, es personal con experiencia ganada en el trabajo diario. Respecto a los años de trabajo en la institución, la mayoría de ellos tienen menos de 10 años laborando en la institución (55.8%).

Tabla N° 3

Distribución del personal asistencial de la Micro red Ciudad Blanca según sus características laborales

		N°	%
Contrato	Nombrado	80	84.2%
	CAS Institucional	5	5.3%
	CAS COVID	10	10.5%
	Total	95	100.0%
Otras actividades remuneradas fuera del horario de trabajo	Si	38	40.0%
	No	57	60.0%
	Total	95	100.0%
Horas de trabajo	Hasta 150 horas	32	33.7%
	Entre 151 a 192 horas	54	56.8%
	Más de 192 horas	9	9.5%
	Total	95	100.0%
Desde el domicilio habitual, tarda en llegar a mi centro de trabajo:	Menos de 20	24	25.3%
	De 21 a 40 min.	51	53.7%
	De 41 a 60 min.	11	11.6%
	De 61 a 90 min.	8	8.4%
	Más de 90 min	1	1.1%
Total	95	100.0%	
¿Alguno de sus familiares directos falleció por COVID-19?	Si	12	12.6%
	No	83	87.4%
	Total	95	100.0%
¿Cuál es su nivel de temor de contraer COVID-19?	Muy bajo	1	1.1%
	Bajo	32	33.7%
	Regular	25	26.3%
	Alto	14	14.7%
	Muy alto	23	24.2%
Total	95	100.0%	
¿A nivel de la Micro red, cuál es la frecuencia de entrega de EPP (Kit completo (mascarilla, barbijo, lente, bata) por semana?	Bajo (1 o 2 veces por semana)	32	33.7%
	Regular (Inter diario)	45	47.4%
	Alto (Diariamente)	18	18.9%
	Total	95	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación: La mayoría del personal asistencial que labora en la Micro red Ciudad Blanca se encuentran en condición de Nombrados (84.2%) y un bajo porcentaje en condición de CAS Institucional (5.3%) y CAS COVID (10.5%), estos últimos contratados por la actual coyuntura generada por la

pandemia, cuyos contratos no poseen ningún tipo de estabilidad y solo estarán mientras dure el estado de emergencia a nivel nacional.

Un porcentaje importante (40%) complementa sus ingresos a través de otras actividades fuera del horario de trabajo, ello le genera aumentar su carga de trabajo diario; principalmente los médicos (81.3%) y enfermeras (31.8%) laboran más de 150 horas por semana en algún servicio de salud, en el caso de técnicas solo un 30% realiza otros servicios adicionales que superan las 192 horas semanales.

La mayoría del personal demora en llegar al centro de trabajo entre 21 y 40 minutos (53.7%), y un porcentaje importante demora más de 40 minutos (20.1%) ello podría generar agotamiento laboral en el personal que vive más lejos.

Con mayor frecuencia, el personal de enfermería y las técnicas de enfermería perdieron algún familiar a causa del COVID-19 (33.3% y 25% respectivamente), seguido por los médicos (16.7%) y Psicólogos (16.7%).

El nivel de temor frente al contagio de la COVID-19 está en nivel alto y muy alto (38.9%) y un porcentaje cercano (33.7%) indica que tiene bajo temor en contagiarse, recordemos que el personal al momento de las encuestas, ya tiene sus vacunas completas.

El personal asistencial percibe que la frecuencia de entrega de EPP está en nivel regular a bajo (47.4% y 33.7% respectivamente) los presupuestos y coordinaciones logísticas aún carecen de eficiencia en el proceso de entrega de materiales destinados para la protección personal.



Tabla N° 4

Distribución del personal asistencial de la Micro red Ciudad Blanca según su nivel de empatía del personal asistencial

	Bajo		Intermedio		Sobresaliente		Alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Médico	2	12.5%	4	25.0%	10	62.5%	0	0.0%	16	100.0%
Enfermera	2	9.1%	8	36.4%	12	54.5%	0	0.0%	22	100.0%
Obstetra	0	0.0%	4	33.3%	6	50.0%	2	16.7%	12	100.0%
Odontólogo	1	12.5%	2	25.0%	5	62.5%	0	0.0%	8	100.0%
Psicólogo	0	0.0%	0	0.0%	4	57.1%	3	42.9%	7	100.0%
Técnico de enfermería	2	6.7%	12	40.0%	16	53.3%	0	0.0%	30	100.0%
Total	7	7.4%	30	31.6%	53	55.8%	5	5.3%	95	100.0%

Fuente: Elaboración propia.

Tabla N° 5

Coeficiente de correlación de Spearman

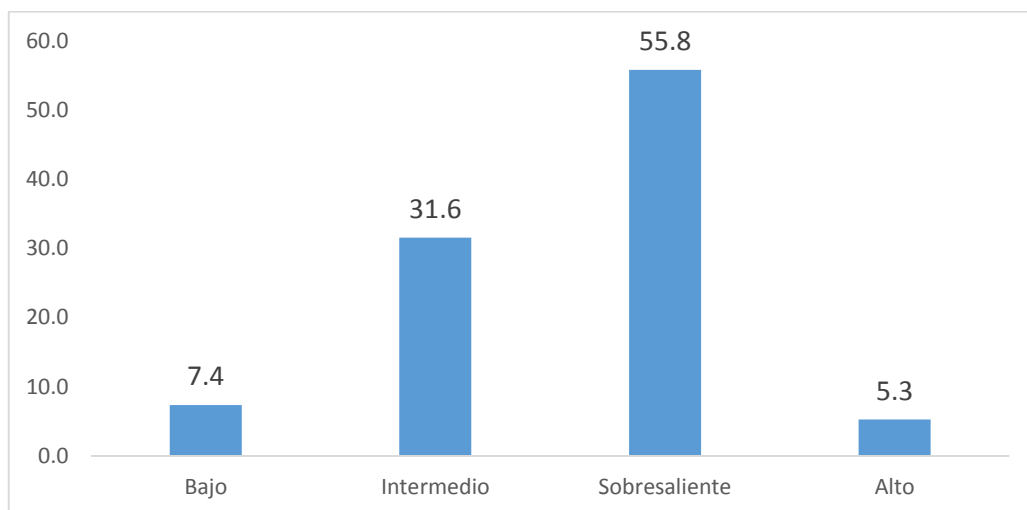
A fin de medir las relaciones estadísticas se aplicará el coeficiente de correlación de Spearman, que permite medir el grado de relación en variables categóricas que expresan rango de medición.

Niveles	Magnitud
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.45	Correlación negativa moderada
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
0.10	Correlación positiva muy débil
0.25	Correlación positiva débil
0.45	Correlación positiva moderada
0.75	Correlación positiva considerable
0.90	Correlación positiva muy fuerte
1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández-Sampieri, Méndez, Mendoza y Cuevas (2017).

Gráfico N° 1

Nivel de empatía del personal asistencial de la Micro red Ciudad Blanca



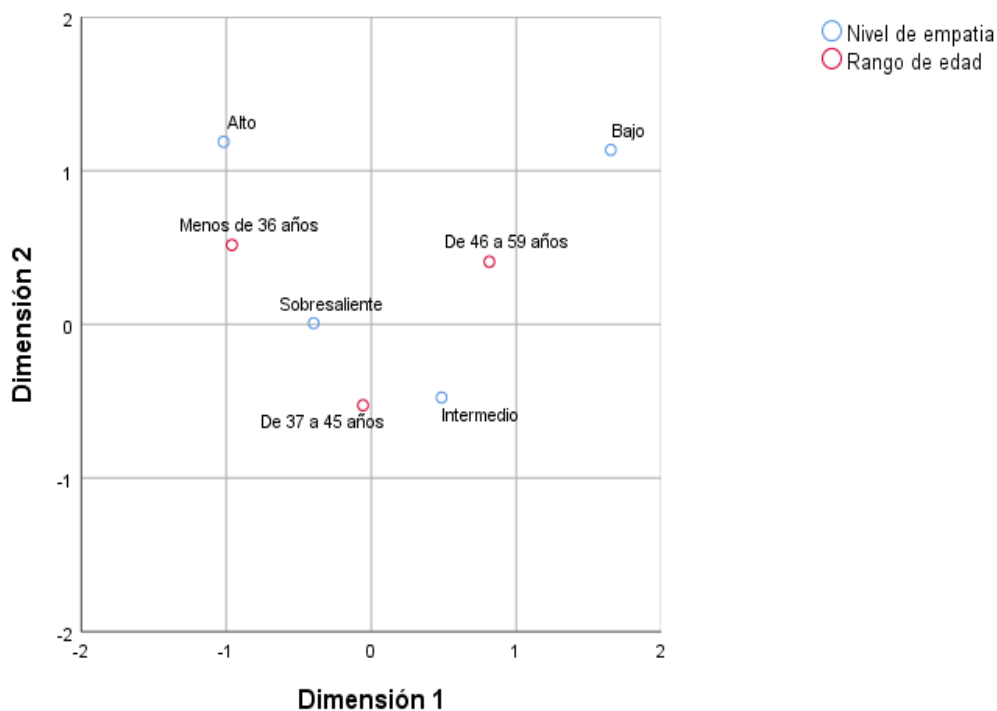
Fuente: Elaboración propia.

Análisis e interpretación: La mayoría del personal asistencial tienen mayor nivel de empatía con los pacientes, categorizado como sobresaliente y alto (55.8% y 5.3% respectiva), sin embargo se observa un porcentaje importante que posee nivel de empatía de nivel intermedio (31.6%) según la escala de Jefferson.

De acuerdo a las diferentes especialidades del personal, se observa que los Obstetras y Psicólogos poseen niveles altos de empatía (16.7% y 42.9% respectivamente); dentro de la categoría de sobresaliente destacan el personal Médico (62.5%), Odontólogo (62.5%).

Gráfico N° 2

Relación entre la edad y el nivel de empatía



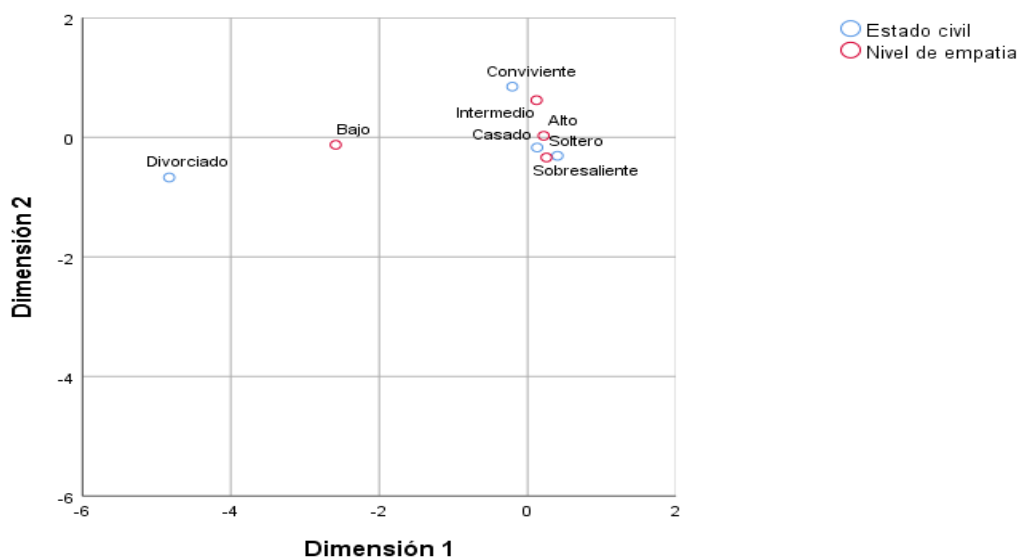
Rho Spearman= - 0.399 Sig. (Bilateral) = 0.00

Elaboración: Propia según SPSS Ver.26

Análisis e interpretación: En el análisis se emplea la prueba de correspondencia y de correlación de Spearman, se presenta una gráfica bidimensional para ambas variables. Los hallazgos evidencian relación entre la edad (dimensión 01) y el nivel de empatía (dimensión 02), a medida que la edad del personal asistencial aumenta, el nivel de empatía posee una tendencia a mostrar valores niveles bajos, en especial, en la población adulto; el personal joven expresa valores altos de empatía con el paciente, en ambas variables existe relación negativa débil ($\rho = -0.399$) altamente significativa ($p < 0.01$) inversamente proporcional.

Gráfico N° 3

Relación entre el estado civil y el nivel de empatía



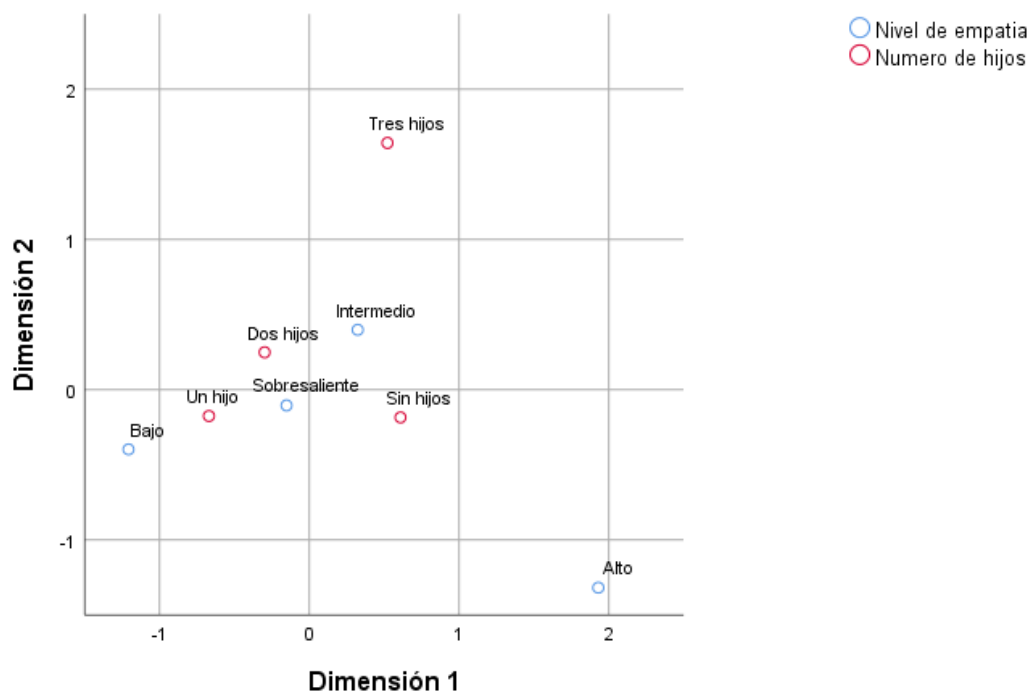
Rho Spearman= 0.262 Sig. (Bilateral) = 0.10

Elaboración: Propia según SPSS Ver.26

Análisis e interpretación: En el análisis se emplea la prueba de correspondencia y de correlación de Spearman, se presenta una gráfica bidimensional para ambas variables. Los hallazgos evidencian muestran el estado civil (dimensión 01) y el nivel de empatía (dimensión 02); valores altos en el nivel de empatía están concentrados en las relaciones más estables (casados), a media que la condición varía a conviviente y divorciado, estos valores comienzan a disminuir; en el caso de los solteros, no se han desarrollado relaciones afectivas, emocionalmente fuertes que comprometan su propia independencia, el nivel se concentra cercano a valores categorizados como sobresalientes, sus objetivos personales y familiares son distintos a los otros grupos mencionados priorizando su desarrollo personal sobre el familiar; en ambas variables no existe relación significativa ($p > 0.05$).

Gráfico N° 4

Relación entre el número de hijos y el nivel de empatía



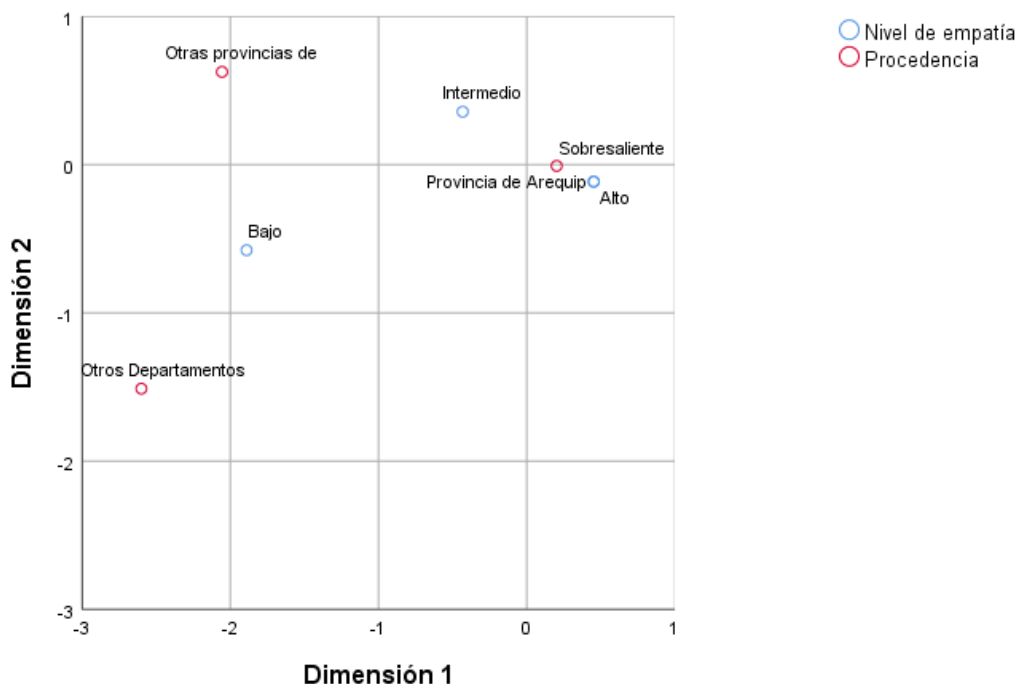
Rho Spearman= 0.235 Sig. (Bilateral) = 0.022

Elaboración: Propia según SPSS Ver.26

Análisis e interpretación: En el análisis se emplea la prueba de correspondencia y de correlación de Spearman, se presenta una gráfica bidimensional para ambas variables. Los hallazgos evidencian relación entre el número de hijos (dimensión 01) y el nivel de empatía (dimensión 02), a medida que aumenta el número de hijos el nivel de empatía posee una tendencia a mostrar algún valor entre intermedio y sobresaliente, si bien, no es una tendencia clara, se puede inferir que la paternidad y/o maternidad favorece la expresión de conductas empáticas con el paciente. El personal asistencial se pone en el lugar de usuario; en ambas variables existe relación significativa ($p < 0.01$), positiva débil ($\rho = 0.235$).

Gráfico N° 5

Relación el lugar de procedencia y el nivel de empatía



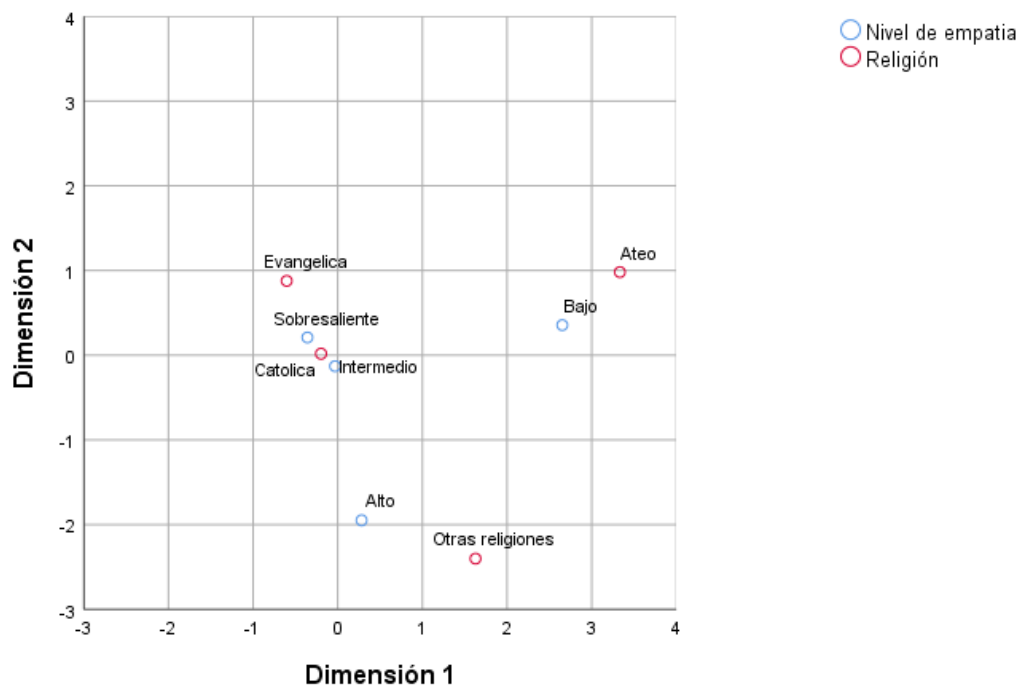
Rho Spearman= 0.403 Sig. (Bilateral) = 0.00

Elaboración: Propia según SPSS Ver.26

Análisis e interpretación: En el análisis se emplea la prueba de correspondencia y de correlación de Spearman, se presenta una gráfica bidimensional para ambas variables. Los hallazgos evidencian relación entre el lugar de procedencia (dimensión 01) y el nivel de empatía (dimensión 02), los valores desde intermedio a sobresaliente se concentran en el personal procedente de la provincia de Arequipa, no ocurre mismo con aquellos que proceden de otras provincia y/o departamentos; la identidad cultural y generación de lazos comunitarios con la población facilita el desarrollo de conductas empáticas. En ambas variables existe relación altamente significativa ($p < 0.01$) positiva moderada ($\rho = 0.403$).

Gráfico N° 6

Relación entre la religión y el nivel de empatía



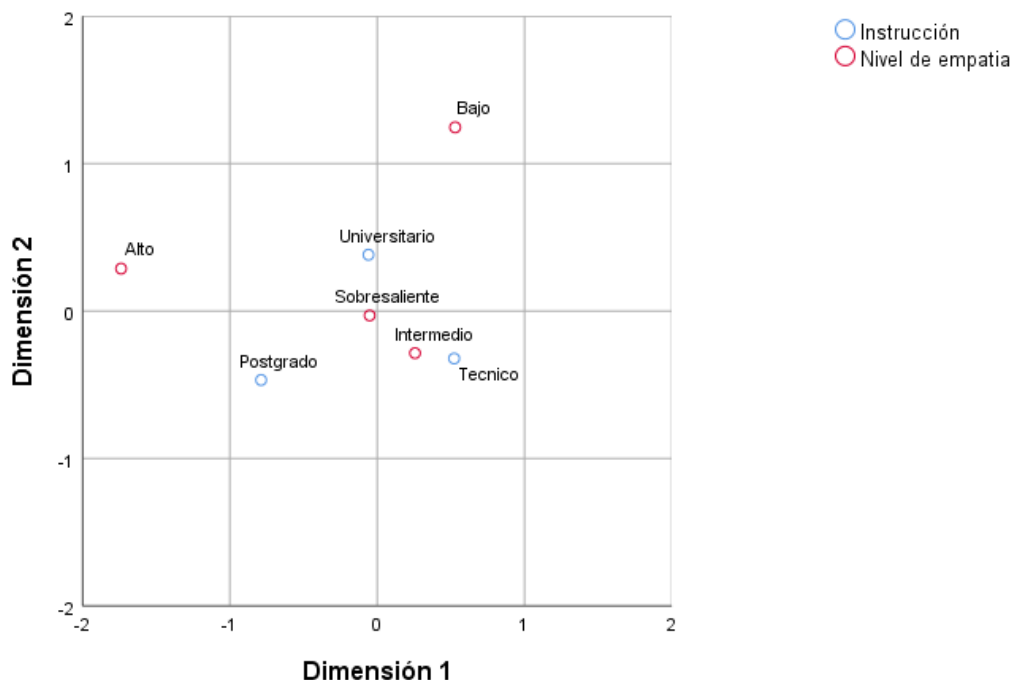
Rho Spearman= 0.235 Sig. (Bilateral) = 0.00

Elaboración: Propia según SPSS Ver.26

Análisis e interpretación: En el análisis se emplea la prueba de correspondencia y de correlación de Spearman, se presenta una gráfica bidimensional para ambas variables. Los hallazgos evidencian relación entre la religión (dimensión 01) y el nivel de empatía (dimensión 02), los valores desde intermedio a sobresaliente se concentran en el personal que profesa la religión católica y evangélica, no ocurre mismo con aquellos que se califican como ateos quienes exponen valores bajos de empatía, en general las creencias religiosas facilitan el desarrollo de conductas empáticas. En ambas variables existe relación altamente significativa ($p < 0.01$) positiva débil ($\rho = 0.235$).

Gráfico N° 7

Relación entre la instrucción y el nivel de empatía



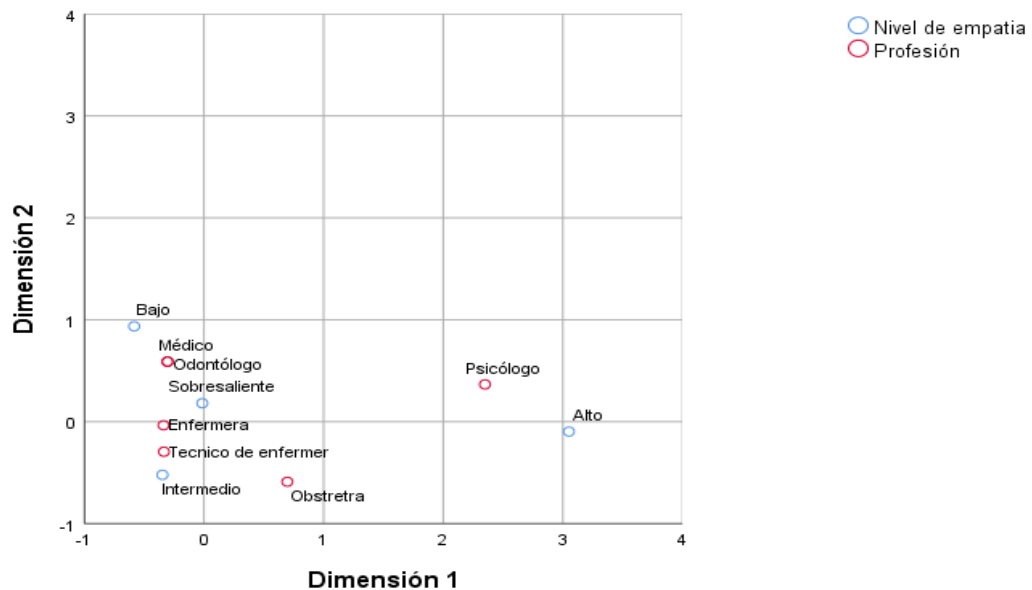
Rho Spearman= 0.149 Sig. (Bilateral) = 0.150

Elaboración: Propia según SPSS Ver.26

Análisis e interpretación: En el análisis se emplea la prueba de correspondencia y de correlación de Spearman, se presenta una gráfica bidimensional para ambas variables. Los hallazgos no evidencian relación entre el nivel de instrucción (dimensión 01) y el nivel de empatía (dimensión 02), los valores desde intermedio a sobresaliente se concentran en la mayoría del personal con instrucción técnica, universitaria y de postgrado. En ambas variables no existe relación significativa ($p > 0.05$).

Gráfico N° 8

Relación entre la profesión y el nivel de empatía



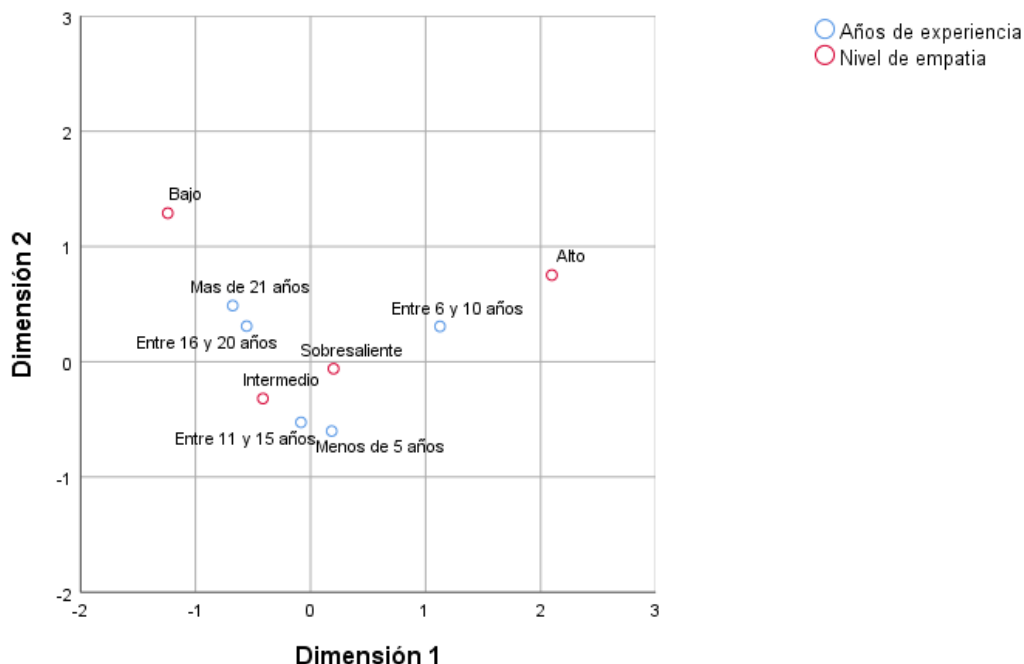
Rho Spearman= 0.18 Sig. (Bilateral) = 0.049

Elaboración: Propia según SPSS Ver.26

Análisis e interpretación: En el análisis se emplea la prueba de correspondencia y de correlación de Spearman, se presenta una gráfica bidimensional para ambas variables. Los hallazgos evidencian relación entre la profesión (dimensión 01) y el nivel de empatía (dimensión 02), los valores más altos se concentran en los Psicólogos quienes por su propia formación y experiencia se adentran en las conductas de pacientes, para lo cual desarrollan algunas estrategias de escucha activa y atención, el personal médico, odontólogo y de enfermería poseen niveles sobresalientes. En ambas variables existe relación significativa ($p < 0.05$) positiva débil ($\rho = 0.049$).

Gráfico N° 9

Relación entre los años de experiencia y el nivel de empatía



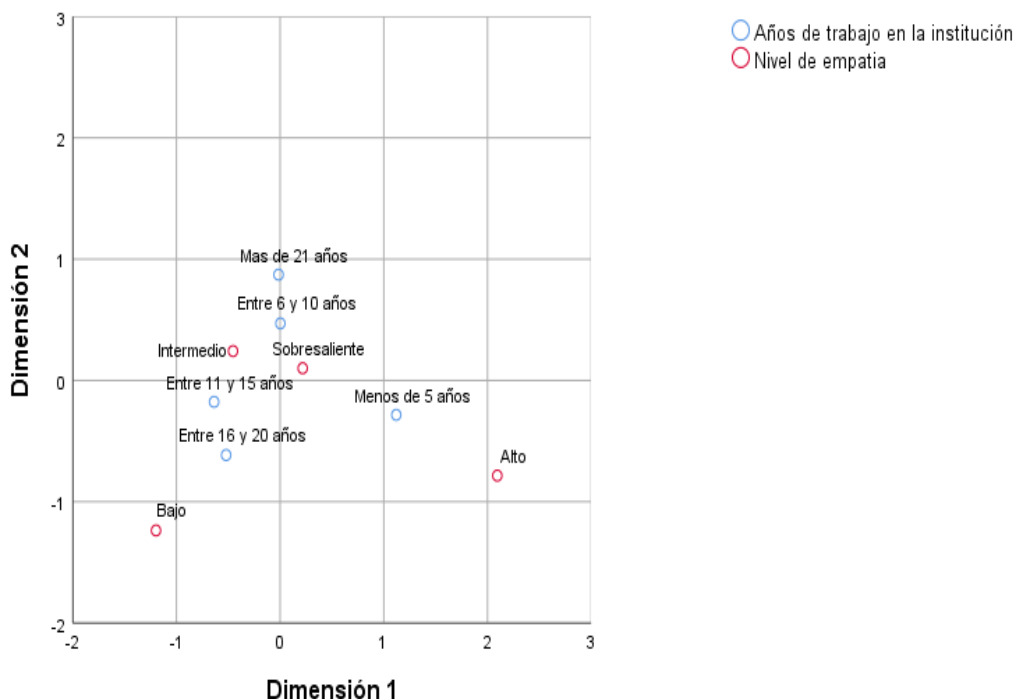
Rho Spearman= - 0.345 Sig. (Bilateral) = 0.001

Elaboración: Propia según SPSS Ver.26

Análisis e interpretación: En el análisis se emplea la prueba de correspondencia y de correlación de Spearman, se presenta una gráfica bidimensional para ambas variables. Los hallazgos evidencian relación entre los años de experiencia (dimensión 01) y el nivel de empatía (dimensión 02), los valores se concentran en personal con menor experiencia (<15 años), mostrando valores entre intermedio, sobresaliente y alto, y medida que la experiencia aumenta el nivel de empatía posee una tendencia a disminuir. En ambas variables existe relación altamente significativa ($p < 0.01$) negativa débil ($\rho = -0.345$).

Gráfico N° 10

Relación entre los años en la institución y el nivel de empatía



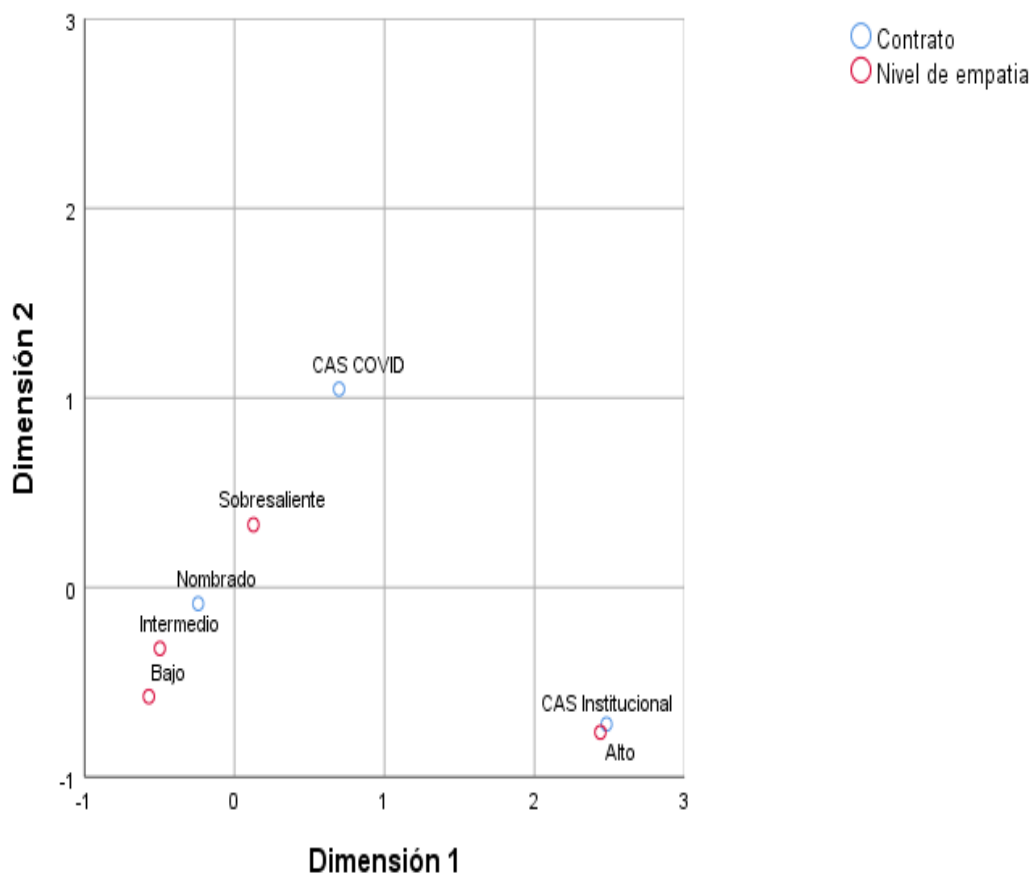
Rho Spearman= - 0.333 Sig. (Bilateral) = 0.001

Elaboración: Propia según SPSS Ver.26

Análisis e interpretación: En el análisis se emplea la prueba de correspondencia y de correlación de Spearman, se presenta una gráfica bidimensional para ambas variables. Los hallazgos evidencian relación entre los años de trabajo en la institución (dimensión 01) y el nivel de empatía (dimensión 02), los valores más altos se concentran en el personal con menos años de trabajo en la Micro red Ciudad Blanca (< 05 años), y se observa una tendencia a expresar valores bajos de empatía a mayor tiene en la institución. En ambas variables existe relación altamente significativa ($p < 0.01$) negativa débil ($\rho = 0.333$).

Gráfico N° 11

Relación entre el tipo de contrato y el nivel de empatía



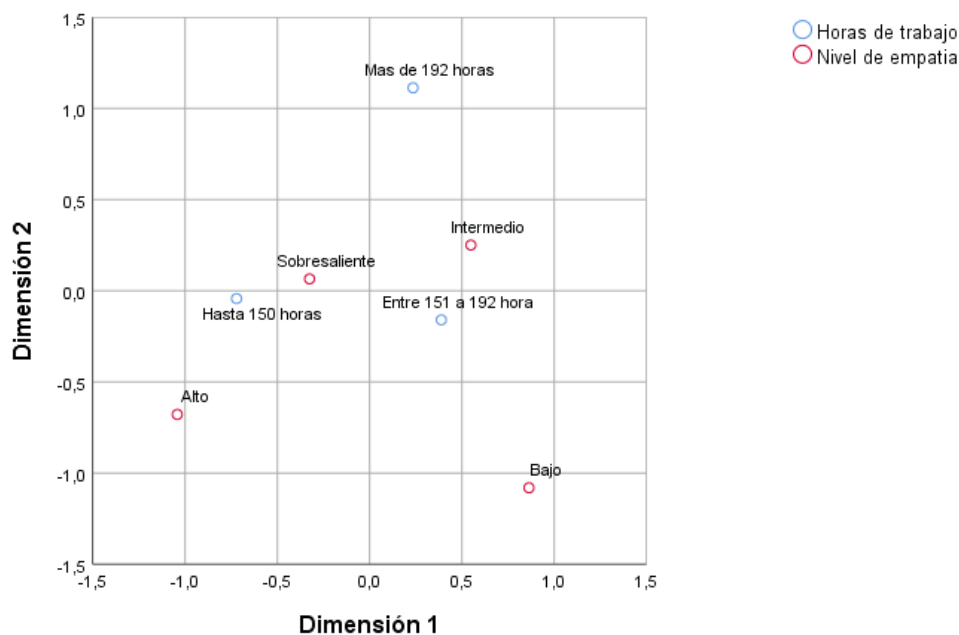
Rho Spearman= 0.328 Sig. (Bilateral) = 0.00

Elaboración: Propia según SPSS Ver.26

Análisis e interpretación: En el análisis se emplea la prueba de correspondencia y de correlación de Spearman, se presenta una gráfica bidimensional para ambas variables. Los hallazgos evidencian relación entre el tipo de contrato bajo el cual trabaja el personal (dimensión 01) y el nivel de empatía (dimensión 02), los valores más altos se concentran en el personal bajo contrato CAS Institucional el cual en cinco años pasará a ser nombrado de acuerdo a la Ley 31131 de eliminación progresiva del régimen CAS, favorable para aquellos que a la fecha de su emisión estuvieron cumpliendo labores permanentes, no así en el personal bajo contrato CAS Covid que al término de la pandemia no goza de dichos beneficios, sin embargo en ambos casos la tendencia es mostrar valores de empatía entre sobresaliente y alto; no ocurre lo mismo con el personal nombrado. En ambas variables existe relación altamente significativa ($p < 0.01$), con fuerza de asociación positiva débil ($\rho = 0.328$).

Gráfico N° 12

Relación entre las horas de trabajo y el nivel de empatía



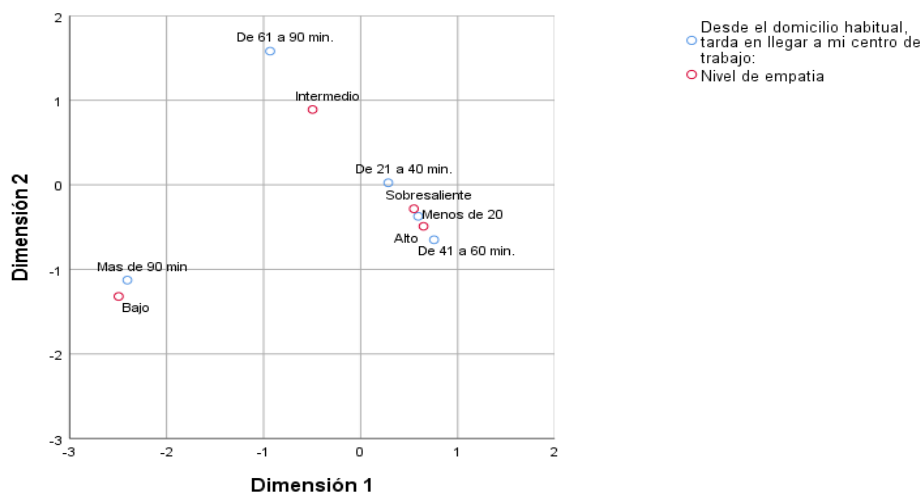
Rho Spearman= - 0.234 Sig. (Bilateral) = 0.022

Elaboración: Propia según SPSS Ver.26

Análisis e interpretación: En el análisis se emplea la prueba de correspondencia y de correlación de Spearman, se presenta una gráfica bidimensional para ambas variables. Los hallazgos evidencian relación entre las horas de trabajo semana (dimensión 01) y el nivel de empatía (dimensión 02), los valores más altos de empatía se concentran en el personal que labora menos horas por semana (< o = a 150 horas), por norma todo profesional trabaja hasta las 150 horas dentro del establecimiento de salud, sin embargo aquellos que hacen turnos extra en establecimientos privados o consultorios propios se agotan más y ello se evidencia en el desarrollo de conductas que afectan su nivel de empatía. En ambas variables existe relación significativa ($p < 0.05$), con fuerza de asociación negativa débil ($\rho = -0.234$).

Gráfico N° 13

Relación entre el tiempo de demora para llegar al centro de trabajo y el nivel de empatía



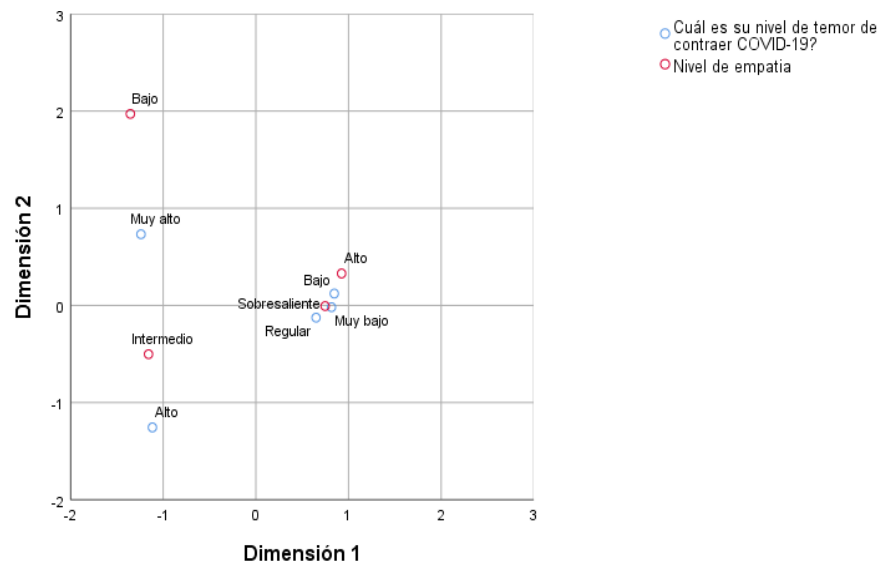
Rho Spearman= - 0.579 Sig. (Bilateral) = 0.00

Elaboración: Propia según SPSS Ver.26

Análisis e interpretación: En el análisis se emplea la prueba de correspondencia y de correlación de Spearman, se presenta una gráfica bidimensional para ambas variables. Los hallazgos evidencian relación inversa proporcional entre el tiempo de demora para llegar al centro de trabajo (dimensión 01) y el nivel de empatía (dimensión 02); el personal que vive más cerca y llegan a su establecimiento en periodo menor a 20 minutos presenta un mejor nivel de empatía categorizado como sobresaliente y alto, y a medida que el tiempo que tarda en llegar al establecimiento aumenta, el nivel de empatía tiende a ser bajo, esto se puede explicar por el desgaste emocional y físico que supone estar sentado, incómodo por la demora en el sistema de transporte y la distancia al centro de trabajo. En ambas variables existe relación altamente significativa ($p < 0.01$), con fuerza de asociación negativa moderada ($\rho = -0.579$).

Gráfico N° 14

Relación entre el temor de contraer COVID y el nivel de empatía



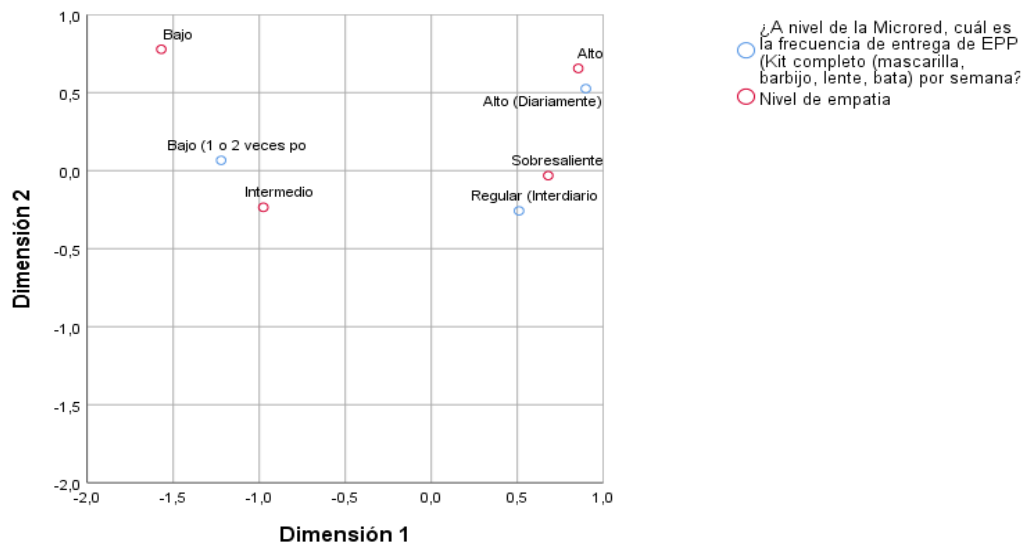
Rho Spearman= - 0.836 Sig. (Bilateral) = 0.00

Elaboración: Propia según SPSS Ver.26

Análisis e interpretación: En el análisis se emplea la prueba de correspondencia y de correlación de Spearman, se presenta una gráfica bidimensional para ambas variables. Los hallazgos evidencian relación inversa proporcional entre el temor de contraer la COVID-19 (dimensión 01) y el nivel de empatía (dimensión 02); cuando el nivel de temor es muy bajo hasta regular el nivel de empatía se concentra en valores sobresalientes y altos, lo contrario al personal que tiene temor de nivel alto y muy alto quienes expresan menores niveles de empatía, es decir no se sitúan en la posición del paciente, por sus propios temores que afectan su desenvolvimiento, es necesario un estudio más amplio sobre el riesgo y temores del personal. En ambas variables existe relación altamente significativa ($p < 0.01$), con fuerza de asociación negativa muy fuerte ($\rho = -0.836$).

Gráfico N° 15

Relación entre la frecuencia de entrega de EPP y el nivel de empatía



Rho Spearman= 0.752 Sig. (Bilateral) = 0.00

Elaboración: Propia según SPSS Ver.26

Análisis e interpretación: En el análisis se emplea la prueba de correspondencia y de correlación de Spearman, se presenta una gráfica bidimensional para ambas variables. Los hallazgos evidencian relación directamente proporcional entre la frecuencia de entrega de EPP (dimensión 01) y el nivel de empatía (dimensión 02); cuando la frecuencia de entrega de EPP es alta, el nivel de empatía tiende a mostrar valores altos y sobresaliente, esta variable disminuye el temor del personal asistencial en el riesgo de contagio y le genera mayor confianza, por ende el nivel de empatía y trato con el enfermo muestra valores altos, es necesario mantener un flujo constante y frecuente en la entrega de EPP completos para realiza el servicio. En ambas variables existe relación altamente significativa ($p < 0.01$), con fuerza de asociación positiva considerable ($\rho = 0.752$).

DISCUSIÓN

Según nuestro estudio, la mayoría del personal asistencial que labora en la Micro red Ciudad Blanca son adultos jóvenes con edades entre los 37 y 45 años (46.3%) seguido de la población adulta (30.5%); corresponde principalmente al personal del sexo femenino (65.3%) quienes proceden de la provincia de Arequipa (91.6%) y profesan la religión católica (90.5%). La mayoría de ellos están en condición de casados (62.1%) y en menor proporción son convivientes (20%), tiene un sol hijo (34.7%) y aquellos que tienen entre 2 y 3 hijos representan el 46.3% de encuestados. En la investigación de Mayo (18) coinciden en mencionar que la población del personal asistencial son las mujeres.

La mayoría del personal se encuentran en condición de Nombrados (84.2%) y un bajo porcentaje en condición de CAS Institucional (5.3%) y CAS COVID (10.5%), estos últimos contratados por la actual coyuntura generada por la pandemia, cuyos contratos no poseen ningún tipo de estabilidad y solo estarán mientras dure el estado de emergencia a nivel nacional, no se encontraron estudios similares con los cuales comparar nuestros resultados.

Un porcentaje importante (40%) complementa sus ingresos a través de otras actividades fuera del horario de trabajo, ello le genera aumentar su carga de trabajo diario; principalmente los médicos (81.3%) y enfermeras (31.8%) laboran más de 150 horas por semana en algún servicio de salud, en el caso de técnicas solo un 30% realiza otros servicios adicionales que superan las 192 horas semanales, no se encontraron estudios similares con los cuales comparar nuestros resultados.

El nivel de temor frente al contagio de la COVID-19 está en nivel alto y muy alto (38.9%) y un porcentaje cercano (33.7%) indica que tiene bajo temor en contagiarse, recordemos que el personal al momento de las encuestas, ya tiene sus vacunas completas, no se encontraron estudios similares con los cuales comparar nuestros resultados.

La mayoría del personal asistencial tienen mayor nivel de empatía con los pacientes, categorizado como sobresaliente y alto (55.8% y 5.3% respectiva), sin embargo se observa un porcentaje importante que posee nivel de empatía de nivel intermedio (31.6%) según la escala de Jefferson, la tendencia es similar a lo reportado por Monteza (20) quien halló que el 84.74% de los internos tienen niveles medios de empatía y en el estudio de Corrales se menciona que las estudiantes de enfermería tienen niveles bajos, esto debido al trabajo de campo donde se puede poner en prácticas las habilidades, destrezas y condiciones propias de cada persona (19). En la investigación de Mayo (18) difieren con los hallazgos ello puede deberse a la población encuestada, la cual estaba conformada únicamente con residentes de medicina y de una sola especialidad, en la investigación se obtuvo datos de las diferentes especialidades.

De acuerdo a las diferentes especialidades del personal, se observa que los Obstetras y Psicólogos poseen niveles altos de empatía (16.7% y 42.9% respectivamente); dentro de la categoría de sobresaliente destacan el personal Médico (62.5%), Odontólogo (62.5%).

En el análisis se emplea la prueba de correspondencia y de correlación de Spearman, se presenta una gráfica bidimensional para ambas variables. Los hallazgos evidencian relación entre las características socioculturales y el nivel de empatía principalmente en edad, sexo, estado civil, número de hijos, lugar

de procedencia, religión, profesión, horas de trabajo a la semana y principalmente el nivel de temor y frecuencia de entrega de EPP; nuestros hallazgos.

Lo valores altos en el nivel de empatía están concentrados en las relaciones más estables (casados), a media que la condición varia a conviviente y divorciado, estos valores comienzan a disminuir. A medida que aumenta el número de hijos el nivel de empatía posee una tendencia a mostrar algún valor entre intermedio y sobresaliente, si bien, no es una tendencia clara, se puede inferir que la paternidad y/o maternidad favorece la expresión de conductas empáticas con el paciente.

Los valores desde intermedio a sobresaliente se concentran en el personal procedente de la provincia de Arequipa, no ocurre mismo con aquellos que proceden de otras provincia y/o departamentos; la identidad cultura y generación de lazos comunitarios con la población facilita el desarrollo de conductas empáticas.

La relación entre la religión y el nivel de empatía, los valores desde intermedio a sobresaliente se concentran en el personal que profesa la religión católica y evangélica, no ocurre mismo con aquellos que se califican como ateos quienes exponen valores bajos de empatía, en general las creencias religiosas facilitan el desarrollo de conductas empáticas, Huarcaya et. al (2018) menciona que los niveles de empatía se relacionan con la pertenencia a una religión (17) confirmando nuestros hallazgos.

La relación entre la profesión y el nivel de empatía, los valores más altos se concentran en los Psicólogos quienes por su propia formación y experiencia se adentran en las conductas de pacientes, para lo cual desarrollan algunas

estrategias de escucha activa y atención, el personal médico, odontólogo y de enfermería poseen niveles sobresalientes, y en el caso del médico existe tendencia a mostrar valores bajos de empatía, siendo necesario fortalecer estrategias que mejoren la situación descrita.

La relación entre los años de experiencia y el nivel de empatía, los valores se concentran en personal con menor experiencia (<15 años), mostrando valores entre intermedio, sobresaliente y alto, y medida que la experiencia aumenta el nivel de empatía posee una tendencia a disminuir.

La relación entre las horas de trabajo semana y el nivel de empatía los valores más altos de empatía se concentran en el personal que labora menos horas por semana ($< o = a$ 150 horas), por norma todo profesional trabaja hasta las 150 horas dentro del establecimiento de salud, sin embargo aquellos que hacen turnos extra en establecimientos privados o consultorios propios se agotan más y ello se evidencia en el desarrollo de conductas que afectan su nivel de empatía.

La relación es inversa proporcional entre el temor de contraer la COVID-19 y el nivel de empatía, cuando el nivel de temor es muy bajo hasta regular el nivel de empatía se concentra en valores sobresalientes y altos, lo contrario al personal que tiene temor de nivel alto y muy alto quienes expresan menores niveles de empatía, es decir no se sitúan en la posición del paciente, por sus propios temores que afectan su desenvolvimiento, es necesario un estudio más amplio sobre el riesgo y temores del personal.

Los hallazgos evidencian relación directamente proporcional entre la frecuencia de entrega de EPP y el nivel de empatía; cuando la frecuencia de entrega de EPP es alta, el nivel de empatía tiende a mostrar valores altos y

sobresaliente, esta variable disminuye el temor del personal asistencial en el riesgo de contagio y le genera mayor confianza, por ende el nivel de empatía y trato con el enfermo muestra valores altos, es necesario mantener un flujo constante y frecuente en la entrega de EPP completos para realizar el servicio.



CONCLUSIONES

1. Se encontró que las características socioculturales (edad, sexo, estado civil, número de hijos, lugar de procedencia, religión, profesión, horas de trabajo a la semana, años de experiencia y años de trabajo en la institución) muestran una influencia leve a moderada en el nivel de empatía, entre las variables a destacar que muestran influencia fuerte, se encuentran un nivel alto de temor a contagiarse de Covid que se asocia a bajos niveles de empatía, y una elevada frecuencia de entregas de EPP se asocia a altos niveles de empatía.
2. La mayoría del personal asistencial que incluye sobre todo el personal médico, odontólogo y de enfermería tienen un nivel de empatía categorizado como sobresaliente (puntaje de 88-113), el personal Obstetra y sobre todos los Psicólogos destacan al expresar niveles altos (puntaje de 114-140) de empatía en comparación con las diferentes profesiones.
3. Se encontró que las siguientes características socioculturales, se asocian a niveles altos de empatía en nuestro personal asistencial de la Micro red Ciudad Blanca: Ser adulto joven con menos de 36 años (23.2%), ser del sexo femenino (65.3%), ser procedentes de la provincia de Arequipa (91.6%), profesar la religión católica (90.5%), estar en condición de casados (62.1%), tener de 4 hijos a mas (3.2%), demorar en llegar a su centro de trabajo menos de 20 minutos (25.3%), poseer menos de 5 años de experiencia en su profesión (5.3%), poseer menos de 5 años laborando en la institución (22.1%), tener contrato CAS Institucional (5.3%) ó CAS COVID (10.5%), no tener actividades remuneradas fuera del horario de trabajo (60.0%), no exceder las 150 horas de trabajo mensuales (33.7%), presentar nivel muy bajo de temor de contraer COVID-19 (1.1%), tener un nivel alto de frecuencia de entrega de EPP (18.9%).

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Católica de Santa María incentivar futuros proyectos de investigación similares, que evalúen las condiciones sociales y laborales del personal asistencial asociado a niveles empatía en los diferentes establecimientos de salud en Arequipa.
2. Se recomienda a la Gerencia Regional de Salud de Arequipa y la dirección de la Micro red Ciudad Blanca reforzar las medidas de bioseguridad y entrega de equipos de protección personal – EPP en forma constante para disminuir el temor de contagio y efectivizar el proceso de atención al usuario final.
3. Se recomienda al área de Recursos Humanos de la Micro red Ciudad Blanca generar actividades que fortalezcan el trabajo en equipo, identifique riesgos y peligros críticos, mejoren el proceso de adquisiciones y entrega de EPP, y finalmente evalúen las competencias y capacidades con énfasis en el personal nombrado a fin de optimizar el desempeño laboral y expresión de conductas empáticas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

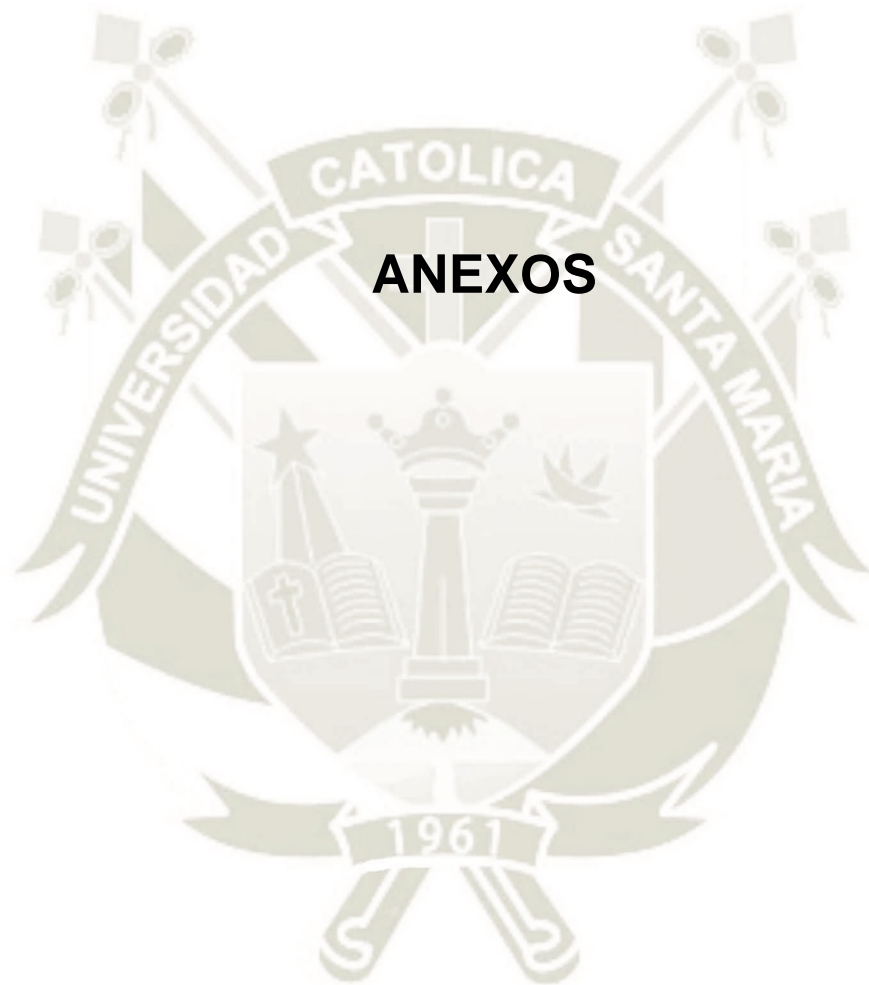
1. Bosque J, Vilá J. Geografía Humana Barcelona: Planeta; 2002.
2. Sastre V. La cultura del ocio. Implicaciones sociales y eclesiásticas del fin de semana. Madrid: Universidad Pontificia Comillas de Madrid; 2005.
3. Quarstein V, R M, Glassman M. The situational occurrences theory of job satisfaction Human Relations. 1992.
4. Ubillús-Arriola G, Sidia-Alcalde , M , Rentería-Kong D, Reátegui-Alcántara C, Rodríguez-Ambrosio C, et al. La orientación empática en los estudiantes de medicina humana de la Universidad de San Martín de Porres. Revista Horizonte Médico. 2010 Diciembre; 10(02).
5. Remón-Torres M, Remón-Torres M, Tataje-Lavanda M. Características del nivel de empatía hacia el paciente en internos de medicina de dos hospitales nacionales. Revista Médica Panacea. 2013 Enero-abril; 03(01).
6. Ouzouni C, Nakakis K. An exploratory study of student nurses' empathy. Health Science Journal. 2012; 06(03): p. 534-552.
7. Varnum M, Blais C, Hampton R, Brewer G. Social class affects neural empathic responses. Cult Brain. 2015 Mayo.
8. Moreto G, González-Blasco P, Pessini L, Craice-de Benedetto M. La erosión de la empatía en estudiantes de Medicina: reporte de un estudio realizado en una universidad de Sao Paulo, Brasil. Atención Familiar. 2014 Enero-Marzo; 21(1).
9. Muñoz-Zapata A, Chaves-Castaño L. La empatía: ¿un concepto unívoco? Katharsis. 2013 Julio-Diciembre; 16: p. 123-143.
10. Méjia M. Conducta empática en los estudiantes de ciencias de la salud, Universidad de los Andes, Mérida, Venezuela. Tesis doctorales. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid, Departamento de Psiquiatría; 2012.

11. Chen D, Lew R, Hershman W, Orlander J. A cross-sectional measurement of medical student empathy. *Journal Gen Intern Med.* 2007; 22(10): p. 1434-1438.
12. Monteza D. Relación entre las habilidades comunicativas y la empatía de los internos de medicina del Hospital Regional Honorio Delgado. Arequipa – 2018. Tesis de Pregrado. Arequipa: UCSM; 2018.
13. García E. La empatía en la medicina. *Rev Latinoam Patol Clin Med Lab.* 2015; 62(04): p. 204-205.
14. Alcorta-Garza A, GGJ, THS, RLF, MH. Validación de la Escala de Empatía Médica de Jefferson en estudiantes de medicina. *Salud Mental.* 2005 Octubre; 28(05): p. 57-63.
15. Donoso C. La empatía en la relación médico-paciente como manifestación del respeto por la dignidad de la persona. Una aportación de Edith Stein. *Persona y Bioética.* 2014 Julio; 18(02): p. 184-193.
16. Matalinares-Calvet M, Díaz-Acosta A, Rivas-Díaz L, Arenas-Iparraguirre C, Baca-Romero D, Raymundo-Villalva O, et al. Relación entre estilos parentales disfuncionales, empatía y variables sociodemográficas en estudiantes de Enfermería. *Medicina Humana y Psicología.* 2018; 22(92): p. 99-111.
17. Huarcaya J, Cano B, Villanueva A, De La Cruz J. Evaluación de los niveles de empatía médica en médicos residentes de un hospital general en Perú. *Educación Médica.* 2018; 20(02): p. 59-66.
18. Mayo G, Quijano E, Ponce D, Tiese R. Utilización de la Escala de Empatía Médica de Jefferson en Residentes que realizan su especialización en un Hospital Peruano. *Rev Neuropsiquiatr.* 2019; 82(02): p. 131-140.
19. Corrales-Medina K, Herrera-Banda Y. Nivel de Empatía con los Pacientes de las Estudiantes de Enfermería del III Y IX Semestre de la Facultad de Enfermería Universidad Católica de Santa María, Arequipa. 2017. Tesis de Pregrado. Arequipa: Universidad Católica de Santa María; 2017.

20. Monteza-Olivera D. Relación entre las Habilidades Comunicativas y la Empatía de los Internos de Medicina del Hospital Regional Honorio Delgado. Arequipa – 2018. Tesis de Pregrado. Arequipa: Universidad Católica de Santa María, Facultad de Medicina Humana; 2018.
21. Mayo G, Ponce D, Quijano E. Empatía y factores relacionados en médicos residentes de un hospital nivel de atención III según la escala de empatía médica de Jefferson. Tesis de pregrado. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia, Facultad de Medicina; 2018.
22. MINSA. Resumen de casos por departamento. [Online].; 2021. Available from: https://covid19.minsa.gob.pe/sala_situacional.asp.
23. Sánchez C. Motivación, satisfacción y vinculación. Es gestionable la voluntad de las personas en el trabajo? Acción Psicológica. 2008;; p. 5(1) 9-28.
24. Fabra M, Camisón C. Ajuste entre el capital humano del trabajador y su puesto de trabajo como determinante de la satisfacción laboral. Revista del Ministerio de trabajo e inmigración. 2004;; p. 129-142.
25. Parra-Ramirez G, Cámara-Vallejos R. Nivel de Empatía y factores asociados en estudiantes de medicina. Investigación en Educación Médica. 2017 Octubre-Diciembre; 06(24): p. 221-227.
26. Márquez-Hernández A, Cruz-Mendoza B, Cobos-Díaz J. Empatía y satisfacción de la “Relación médico-paciente” en la UMF No. 66 de Xalapa. Veracruz;; 2015.
27. López M, Filippetti V, Richaud M. Empatía: desde la percepción automática hasta los procesos controlados. Avances en Psicología Latinoamericana. 2014 Julio; 32(01): p. 37-51.
28. Herazo, M. Una Mirada a lo profundo. [Online].; 2018 [cited 2021 abril 30. Available from: <https://mherazo.blogspot.com/2010/?cv=1>.

29. Belfield C, Harris R. How well do theories of job matching explain variations in job satisfaction across education levels? Applied Economics. 2002;: p. 535-548.





ANEXO N°1

FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO

La encuesta se ha elaborado para analizar las características socioculturales y el nivel de empatía del personal asistencial en la Micro red Ciudad Blanca; la información es confidencial, anónima, y servirá para diseñar, fortalecer y plantear estrategias integrales que contribuyan en la mejora de la atención al usuario.

Responda según corresponda.

CARACTERÍSTICAS SOCIOCULTURALES

- 1 Edad: _____ 2 Sexo: Masculino () Femenino ()
- 3 Estado Civil: Soltero () Casado () Conviviente ()
Divorciado () Viudo ()
- 4 Número de Hijo: _____
- 5 Procedencia: Provincia de Arequipa () Otras provincias de Arequipa ()
Otros departamentos ()
- 6 Instrucción: Técnica () Universitario incompleto ()
Universitario Completo () Postgrado incompleto ()
Postgrado completo ()
- 7 Profesión: Médico () Enfermera () Obstetra () Nutricionista ()
Psicólogo () Técnico en enfermería () Odontólogo ()
- 8 Años de experiencia en su profesión : (_____)
- 9 Años de Trabajo en la institución : (_____)
- 10 Tengo otras actividades remuneradas distintas a las obtenidas en la
Institución de Salud: Si () No ()
- 11 Tipo de contrato: Nombrado () Contrato CAS Institucional () Contrato
CAS Covid () Recibo Honorario ()
- 12 ¿Cuántas horas adicionales trabaja a la semana fuera de su jornada regular
de trabajo en la Micro red?: (_____)
- 13 Desde el domicilio habitual, tarda en llegar a mi centro de trabajo:
Menos de 20 minutos () Entre 21 y 40 minutos ()
Entre 41 y 60 minutos () Entre 61 y 90 minutos ()
Más de 90 minutos ()

14 Religión: Católica () Evangelista () Ateo () Agnóstico () Otros ()

15 ¿Alguno de sus familiares directos falleció por COVID-19? Si () No ()

16. ¿Cuál es su nivel de temor de contraer COVID-19?
Muy bajo () Bajo () Regular () Alto () Muy alto ()

17. ¿A nivel de la Micro red, cuál es la frecuencia de entrega de EPP (Kit completo (mascarilla, barbijo, lente, bata) por semana?

Bajo (1 o 2 veces por semana) ()
Regular (Interdiario) ()
Alto (Diariamente) ()

ESCALA DE EMPATÍA DE JEFFERSON

INSTRUCCIONES: (EN RELACION CON EL TRABAJO) Indique su grado de acuerdo o desacuerdo en cada una de las siguientes oraciones escribiendo el número apropiado en la línea que se encuentra después de cada oración.

Utilice la siguiente escala de 7 puntos (un mayor número de escala indica un mayor acuerdo):

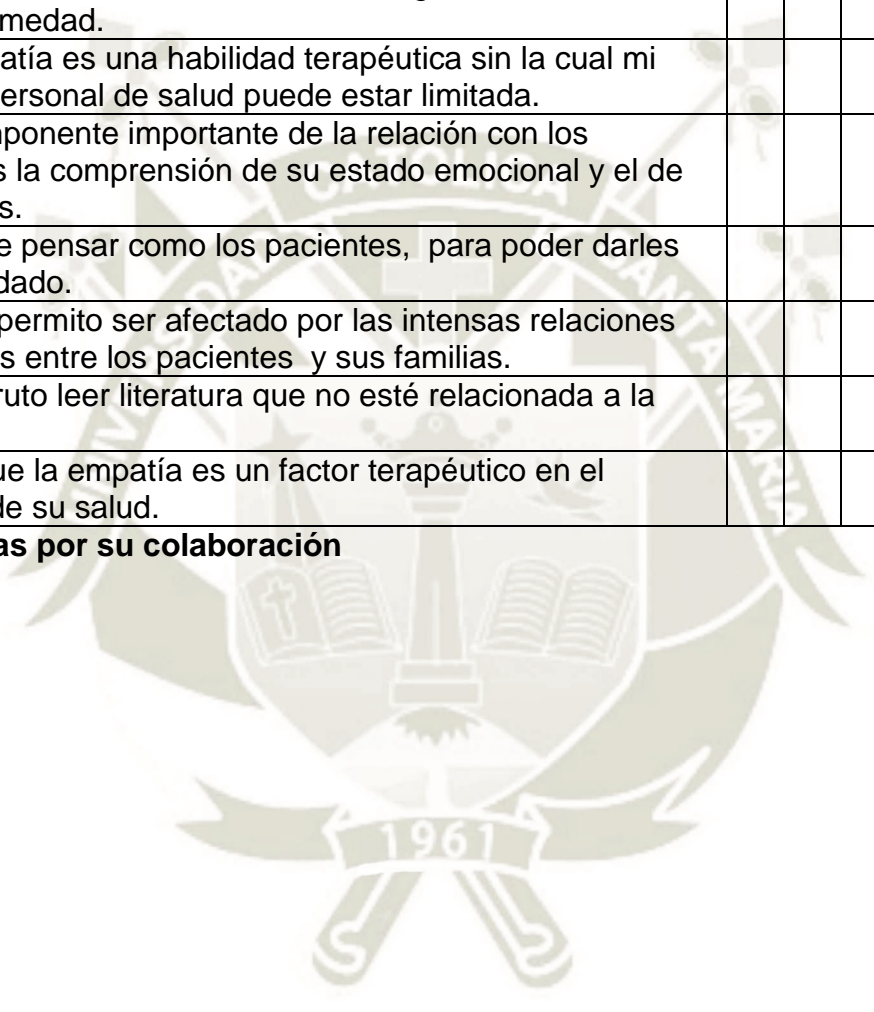
1	2	3	4	5	6	7
Totalmente en desacuerdo			Totalmente de acuerdo			

No hay respuesta buena ni mala, todas son importantes. Asegúrese de haber contestado a todas las preguntas.

Enunciado	1	2	3	4	5	6	7
P1: Mi comprensión de los sentimientos del paciente y sus familiares es un factor irrelevante en el tratamiento de su salud.							
P2: Los pacientes se sienten mejor cuando yo comprendo sus sentimientos.							
P3: Es difícil para mí, ver las cosas desde la perspectiva del paciente.							
P4: Considero que el lenguaje no verbal del paciente es tan importante como la comunicación verbal en la relación personal de salud-paciente.							
P5: Tengo un buen sentido del humor y creo que contribuye a un mejor resultado en la salud del paciente.							
P6: Todas las personas son distintas, lo que me hace imposible ver las cosas de la perspectiva del paciente.							
P7: Trato de no poner atención a las emociones del paciente durante el proceso de relacionamiento.							
P8: La atención a las experiencias personales del paciente es irrelevante para la efectividad del tratamiento de salud.							
P9: Trato de ponerme en el lugar del pacientes cuando los estoy atendiendo.							
P10: Mi comprensión de los sentimientos del paciente les da una sensación de validez que es terapéutica por sí misma.							

P11: Las enfermedades del paciente sólo pueden ser curadas con tratamiento médico; por lo tanto, los lazos afectivos con los pacientes no tienen un valor significativo en este contexto.								
P12: Considero que preguntarles a los pacientes de lo que está sucediendo en sus vidas, es un factor sin importancia para entender sus molestias físicas.								
P13: Trato de entender, que está pasando en la mente del paciente poniendo atención a su comunicación no verbal y lenguaje corporal.								
P14: Creo que las emociones no tienen lugar en el tratamiento de una enfermedad.								
P15: La empatía es una habilidad terapéutica sin la cual mi éxito como personal de salud puede estar limitada.								
P16: Un componente importante de la relación con los pacientes es la comprensión de su estado emocional y el de sus familiares.								
P17: Trato de pensar como los pacientes, para poder darles un mejor cuidado.								
P18: No me permito ser afectado por las intensas relaciones sentimentales entre los pacientes y sus familias.								
P19: No disfruto leer literatura que no esté relacionada a la salud.								
P20: Creo que la empatía es un factor terapéutico en el tratamiento de su salud.								

Gracias por su colaboración



MODELO DE FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo,....., personal de salud del Micro red Ciudad Blanca, he sido debidamente informado por el **Sr. Anthony Thomas Postigo Puma** interno de Medicina Humana de la Universidad Católica de Santa María , acerca del cuestionario-entrevista que aplicará con fines de realizar el estudio titulado: **“Características socioculturales relacionadas al nivel de empatía del personal asistencial en la Micro red Ciudad Blanca durante la pandemia COVID-19, Arequipa-2021”**. Para ello he recibido información clara sobre el propósito y modo que se realizará el cuestionario.

También he tenido la oportunidad de aclarar mis dudas acerca del estudio, teniendo en cuenta que la información será de carácter confidencial, ante ello otorgo mi consentimiento para participar en el estudio, firmando en señal de conformidad.

FIRMA DEL PARTICIPANTE

FIRMA DEL INVESTIGADOR
Anthony Thomas Postigo Puma

ANEXO N°2 MATRIZ DE DATOS

#	Edad	Rango_edad	Sexo	Estado_civil	Numero_hijos	Procedencia	Religión	Instrucción	Profesión	Experiencia	Rango_exp	Años_intitución
1	47	De 46 a 59 años	Masculino	Casado	Dos hijos	Provincia de Arequipa	Catolica	Postgrado	Médico	20	Entre 16 y 20 años	8
2	43	De 37 a 45 años	Femenino	Soltero	0	Provincia de Arequipa	Catolica	Tecnico	Tecnico de enfermer	20	Entre 16 y 20 años	4
3	36	Menos de 36 años	Femenino	Casado	Sin hijos	Provincia de Arequipa	Catolica	Tecnico	Tecnico de enfermer	1	Menos de 5 años	10
4	43	De 37 a 45 años	Femenino	Soltero	Sin hijos	Otros Departamentos	Catolica	Postgrado	Enfermera	16	Entre 16 y 20 años	7
5	40	De 37 a 45 años	Femenino	Casado	Un hijo	Provincia de Arequipa	Catolica	Tecnico	Tecnico de enfermer	20	Entre 16 y 20 años	20
6	37	De 37 a 45 años	Masculino	Casado	0	Provincia de Arequipa	Catolica	Universitario	Médico	10	Entre 6 y 10 años	1
7	48	De 46 a 59 años	Masculino	Casado	Sin hijos	Provincia de Arequipa	Catolica	Universitario	Médico	15	Entre 11 y 15 años	10
8	55	De 46 a 59 años	Masculino	Casado	Un hijo	Provincia de Arequipa	Catolica	Universitario	Odontólogo	25	Mas de 21 años	21
9	35	Menos de 36 años	Femenino	Soltero	0	Provincia de Arequipa	Catolica	Universitario	Enfermera	12	Entre 11 y 15 años	8
10	45	De 37 a 45 años	Femenino	Casado	Dos hijos	Provincia de Arequipa	Catolica	Universitario	Enfermera	20	Entre 16 y 20 años	15
11	38	De 37 a 45 años	Femenino	Casado	Dos hijos	Otras provincias de Arequipa	Catolica	Universitario	Enfermera	10	Entre 6 y 10 años	8
12	45	De 37 a 45 años	Masculino	Conviviente	Sin hijos	Provincia de Arequipa	Catolica	Tecnico	Tecnico de enfermer	17	Entre 16 y 20 años	10
13	48	De 46 a 59 años	Masculino	Casado	Un hijo	Provincia de Arequipa	Catolica	Tecnico	Enfermera	15	Entre 11 y 15 años	8
14	30	Menos de 36 años	Femenino	Soltero	0	Provincia de Arequipa	Catolica	Universitario	Odontólogo	7	Entre 6 y 10 años	5
15	32	Menos de 36 años	Femenino	Soltero	0	Provincia de Arequipa	Catolica	Universitario	Psicólogo	7	Entre 6 y 10 años	1
16	35	Menos de 36 años	Femenino	Casado	Sin hijos	Provincia de Arequipa	Otras religione	Postgrado	Psicólogo	9	Entre 6 y 10 años	3
17	38	De 37 a 45 años	Femenino	Conviviente	Sin hijos	Provincia de Arequipa	Catolica	Universitario	Psicólogo	10	Entre 6 y 10 años	3
18	33	Menos de 36 años	Femenino	Casado	Un hijo	Provincia de Arequipa	Catolica	Postgrado	Psicólogo	8	Entre 6 y 10 años	2
19	40	De 37 a 45 años	Masculino	Casado	Dos hijos	Provincia de Arequipa	Catolica	Universitario	Psicólogo	10	Entre 6 y 10 años	5
20	40	De 37 a 45 años	Masculino	Casado	Un hijo	Provincia de Arequipa	Catolica	Postgrado	Psicólogo	15	Entre 11 y 15 años	7
21	50	De 46 a 59 años	Femenino	Casado	Sin hijos	Provincia de Arequipa	Catolica	Universitario	Médico	16	Entre 16 y 20 años	10
22	39	De 37 a 45 años	Femenino	Conviviente	Dos hijos	Provincia de Arequipa	Catolica	Universitario	Médico	14	Entre 11 y 15 años	9
23	49	De 46 a 59 años	Masculino	Casado	Un hijo	Provincia de Arequipa	Catolica	Universitario	Médico	23	Mas de 21 años	15
24	38	De 37 a 45 años	Femenino	Casado	Sin hijos	Provincia de Arequipa	Catolica	Universitario	Médico	11	Entre 11 y 15 años	8
25	58	De 46 a 59 años	Masculino	Divorciado	Dos hijos	Otras provincias de Arequipa	Otras religione	Universitario	Odontólogo	24	Mas de 21 años	18
26	45	De 37 a 45 años	Femenino	Casado	Dos hijos	Provincia de Arequipa	Catolica	Postgrado	Odontólogo	18	Entre 16 y 20 años	15
27	46	De 46 a 59 años	Femenino	Casado	Sin hijos	Provincia de Arequipa	Catolica	Postgrado	Obstetra	14	Entre 11 y 15 años	10
28	30	Menos de 36 años	Femenino	Casado	0	Provincia de Arequipa	Catolica	Universitario	Obstetra	7	Entre 6 y 10 años	4
29	55	De 46 a 59 años	Femenino	Casado	Dos hijos	Provincia de Arequipa	Catolica	Postgrado	Enfermera	27	Mas de 21 años	24
30	35	Menos de 36 años	Femenino	Casado	Sin hijos	Provincia de Arequipa	Catolica	Universitario	Enfermera	10	Entre 6 y 10 años	8
31	47	De 46 a 59 años	Femenino	Conviviente	Un hijo	Provincia de Arequipa	Ateo	Universitario	Enfermera	18	Entre 16 y 20 años	15
32	40	De 37 a 45 años	Masculino	Casado	Sin hijos	Provincia de Arequipa	Catolica	Tecnico	Tecnico de enfermer	13	Entre 11 y 15 años	10
33	47	De 46 a 59 años	Masculino	Casado	Dos hijos	Otras provincias de Arequipa	Catolica	Tecnico	Tecnico de enfermer	16	Entre 16 y 20 años	15

#	Rango_institución	Otras_actividade	Contrato	Horas_trabajo	Rango_horas	Tiempo_llegar_trabajo	Familiar_co	Temor	Frecuencia_Entrega
1	Entre 6 y 10 años	Si	Nombrado	10	Entre 151 a 192 horas	Menos de 20	Si	Alto	Regular (Interdiario)
2	Menos de 5 años	No	Nombrado	0	Entre 151 a 192 horas	Mas de 90 min	No	Muy alto	Bajo (1 o 2 veces por semana)
3	Entre 6 y 10 años	Si	CAS COVID	12	Mas de 192 horas	Menos de 20	No	Muy bajo	Bajo (1 o 2 veces por semana)
4	Entre 6 y 10 años	No	Nombrado	0	Hasta 150 horas	Menos de 20	Si	Alto	Bajo (1 o 2 veces por semana)
5	Entre 16 y 20 años	No	Nombrado	0	Entre 151 a 192 horas	De 21 a 40 min.	No	Regular	Alto (Diariamente)
6	Menos de 5 años	Si	CAS COVID	15	Entre 151 a 192 horas	De 21 a 40 min.	No	Regular	Regular (Interdiario)
7	Entre 6 y 10 años	Si	Nombrado	14	Entre 151 a 192 horas	De 21 a 40 min.	No	Regular	Regular (Interdiario)
8	Mas de 21 años	Si	Nombrado	0	Hasta 150 horas	De 21 a 40 min.	No	Regular	Regular (Interdiario)
9	Entre 6 y 10 años	No	Nombrado	0	Hasta 150 horas	Menos de 20	No	Regular	Regular (Interdiario)
10	Entre 11 y 15 años	No	Nombrado	0	Hasta 150 horas	De 21 a 40 min.	No	Regular	Regular (Interdiario)
11	Entre 6 y 10 años	No	Nombrado	0	Hasta 150 horas	De 21 a 40 min.	No	Muy alto	Bajo (1 o 2 veces por semana)
12	Entre 6 y 10 años	No	Nombrado	0	Entre 151 a 192 horas	Menos de 20	No	Regular	Regular (Interdiario)
13	Entre 6 y 10 años	No	Nombrado	0	Hasta 150 horas	De 21 a 40 min.	No	Regular	Regular (Interdiario)
14	Menos de 5 años	No	CAS Institucional	0	Hasta 150 horas	De 21 a 40 min.	No	Regular	Regular (Interdiario)
15	Menos de 5 años	No	CAS COVID	6	Entre 151 a 192 horas	De 21 a 40 min.	Si	Bajo	Regular (Interdiario)
16	Menos de 5 años	No	Nombrado	5	Entre 151 a 192 horas	De 21 a 40 min.	No	Bajo	Regular (Interdiario)
17	Menos de 5 años	No	CAS Institucional	0	Hasta 150 horas	Menos de 20	No	Bajo	Regular (Interdiario)
18	Menos de 5 años	No	Nombrado	0	Hasta 150 horas	De 21 a 40 min.	Si	Regular	Regular (Interdiario)
19	Menos de 5 años	Si	Nombrado	3	Entre 151 a 192 horas	De 21 a 40 min.	No	Bajo	Regular (Interdiario)
20	Entre 6 y 10 años	No	Nombrado	0	Hasta 150 horas	De 21 a 40 min.	No	Bajo	Alto (Diariamente)
21	Entre 6 y 10 años	No	Nombrado	5	Entre 151 a 192 horas	De 21 a 40 min.	No	Regular	Regular (Interdiario)
22	Entre 6 y 10 años	Si	Nombrado	6	Entre 151 a 192 horas	De 21 a 40 min.	No	Regular	Regular (Interdiario)
23	Entre 11 y 15 años	Si	Nombrado	7	Entre 151 a 192 horas	De 21 a 40 min.	No	Regular	Regular (Interdiario)
24	Entre 6 y 10 años	No	Nombrado	5	Entre 151 a 192 horas	De 21 a 40 min.	No	Regular	Regular (Interdiario)
25	Entre 16 y 20 años	Si	Nombrado	12	Entre 151 a 192 horas	De 61 a 90 min.	No	Muy alto	Bajo (1 o 2 veces por semana)
26	Entre 11 y 15 años	Si	Nombrado	6	Entre 151 a 192 horas	De 21 a 40 min.	No	Regular	Regular (Interdiario)
27	Entre 6 y 10 años	No	Nombrado	0	Hasta 150 horas	Menos de 20	No	Bajo	Alto (Diariamente)
28	Menos de 5 años	No	CAS Institucional	0	Hasta 150 horas	Menos de 20	No	Bajo	Alto (Diariamente)
29	Mas de 21 años	No	Nombrado	0	Hasta 150 horas	De 21 a 40 min.	No	Regular	Regular (Interdiario)
30	Entre 6 y 10 años	No	Nombrado	0	Hasta 150 horas	De 21 a 40 min.	No	Regular	Alto (Diariamente)
31	Entre 11 y 15 años	No	Nombrado	9	Entre 151 a 192 horas	De 61 a 90 min.	Si	Muy alto	Bajo (1 o 2 veces por semana)
32	Entre 6 y 10 años	No	Nombrado	0	Entre 151 a 192 horas	De 61 a 90 min.	No	Regular	Regular (Interdiario)
33	Entre 11 y 15 años	No	Nombrado	0	Entre 151 a 192 horas	De 41 a 60 min.	No	Alto	Regular (Interdiario)

#	P15	P16	P17	P18	P19	P20	Puntuación_empatia	Nivel_empatia
1	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	87	Intermedio
2	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	111	Sobresaliente
3	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Algo de acuerdo	112	Sobresaliente
4	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente de acuerdo	84	Intermedio
5	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo	106	Sobresaliente
6	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo	99	Sobresaliente
7	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo	100	Sobresaliente
8	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Algo de acuerdo	De acuerdo	90	Sobresaliente
9	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	112	Sobresaliente
10	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	113	Sobresaliente
11	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo	86	Intermedio
12	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo	89	Sobresaliente
13	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo	88	Sobresaliente
14	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo	101	Sobresaliente
15	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	116	Alto
16	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo	115	Alto
17	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	114	Alto
18	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	113	Sobresaliente
19	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	112	Sobresaliente
20	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	113	Sobresaliente
21	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo	99	Sobresaliente
22	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo	105	Sobresaliente
23	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo	100	Sobresaliente
24	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	102	Sobresaliente
25	Algo en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	61	Bajo
26	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo	95	Sobresaliente
27	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo	116	Alto
28	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo	114	Alto
29	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo	100	Sobresaliente
30	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo	107	Sobresaliente
31	Algo en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	58	Bajo
32	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo	85	Intermedio
33	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo	83	Intermedio

#	Edad	Rango_edad	Sexo	Estado_civil	Numero_hijos	Procedencia	Religión	Instrucción	Profesión	Experiencia	Rango_exp	Años_intitución
34	40	De 37 a 45 años	Femenino	Conviviente	Sin hijos	Provincia de Arequipa	Ateo	Tecnico	Tecnico de enfern	13	Entre 11 y 15 años	13
35	44	De 37 a 45 años	Femenino	Casado	Sin hijos	Provincia de Arequipa	Catolica	Postgrado	Médico	12	Entre 11 y 15 años	8
36	48	De 46 a 59 años	Femenino	Conviviente	Un hijo	Provincia de Arequipa	Catolica	Universitario	Odontólogo	17	Entre 16 y 20 años	15
37	39	De 37 a 45 años	Femenino	Casado	Dos hijos	Provincia de Arequipa	Catolica	Tecnico	Tecnico de enfern	14	Entre 11 y 15 años	12
38	40	De 37 a 45 años	Masculino	Conviviente	Un hijo	Provincia de Arequipa	Catolica	Universitario	Enfermera	15	Entre 11 y 15 años	13
39	43	De 37 a 45 años	Femenino	Casado	Dos hijos	Provincia de Arequipa	Catolica	Tecnico	Tecnico de enfern	16	Entre 16 y 20 años	13
40	45	De 37 a 45 años	Femenino	Casado	Dos hijos	Provincia de Arequipa	Catolica	Tecnico	Tecnico de enfern	19	Entre 16 y 20 años	16
41	36	Menos de 36 años	Masculino	Conviviente	Sin hijos	Provincia de Arequipa	Catolica	Tecnico	Tecnico de enfern	10	Entre 6 y 10 años	8
42	29	Menos de 36 años	Femenino	Soltero	0	Provincia de Arequipa	Catolica	Tecnico	Tecnico de enfern	7	Entre 6 y 10 años	5
43	44	De 37 a 45 años	Femenino	Casado	Un hijo	Provincia de Arequipa	Catolica	Universitario	Médico	14	Entre 11 y 15 años	14
44	48	De 46 a 59 años	Masculino	Casado	Dos hijos	Provincia de Arequipa	Catolica	Tecnico	Tecnico de enfern	24	Mas de 21 años	15
45	36	Menos de 36 años	Masculino	Soltero	0	Provincia de Arequipa	Catolica	Universitario	Médico	7	Entre 6 y 10 años	2
46	51	De 46 a 59 años	Masculino	Casado	Un hijo	Provincia de Arequipa	Catolica	Universitario	Médico	15	Entre 11 y 15 años	15
47	39	De 37 a 45 años	Masculino	Conviviente	Un hijo	Otras provincias de Arequipa	Ateo	Universitario	Médico	12	Entre 11 y 15 años	7
48	49	De 46 a 59 años	Masculino	Casado	Sin hijos	Provincia de Arequipa	Catolica	Universitario	Médico	19	Entre 16 y 20 años	15
49	35	Menos de 36 años	Femenino	Casado	Sin hijos	Provincia de Arequipa	Catolica	Universitario	Médico	8	Entre 6 y 10 años	7
50	51	De 46 a 59 años	Femenino	Casado	Dos hijos	Provincia de Arequipa	Catolica	Universitario	Obstetra	20	Entre 16 y 20 años	15
51	40	De 37 a 45 años	Masculino	Soltero	Sin hijos	Provincia de Arequipa	Catolica	Universitario	Odontólogo	15	Entre 11 y 15 años	12
52	40	De 37 a 45 años	Femenino	Casado	Un hijo	Provincia de Arequipa	Catolica	Postgrado	Obstetra	17	Entre 16 y 20 años	15
53	39	De 37 a 45 años	Femenino	Casado	Sin hijos	Provincia de Arequipa	Catolica	Postgrado	Obstetra	13	Entre 11 y 15 años	10
54	43	De 37 a 45 años	Femenino	Casado	Dos hijos	Provincia de Arequipa	Catolica	Universitario	Enfermera	18	Entre 16 y 20 años	18
55	50	De 46 a 59 años	Masculino	Casado	Un hijo	Provincia de Arequipa	Catolica	Universitario	Enfermera	20	Entre 16 y 20 años	18
56	41	De 37 a 45 años	Femenino	Casado	Un hijo	Provincia de Arequipa	Catolica	Postgrado	Enfermera	15	Entre 11 y 15 años	13
57	44	De 37 a 45 años	Femenino	Casado	Un hijo	Provincia de Arequipa	Catolica	Tecnico	Tecnico de enfern	19	Entre 16 y 20 años	17
58	53	De 46 a 59 años	Masculino	Divorciado	Un hijo	Otros Departamentos	Ateo	Tecnico	Tecnico de enfern	23	Mas de 21 años	15
59	40	De 37 a 45 años	Femenino	Casado	Sin hijos	Provincia de Arequipa	Catolica	Tecnico	Tecnico de enfern	13	Entre 11 y 15 años	13
60	29	Menos de 36 años	Femenino	Soltero	0	Provincia de Arequipa	Catolica	Universitario	Obstetra	6	Entre 6 y 10 años	6
61	35	Menos de 36 años	Femenino	Conviviente	Sin hijos	Provincia de Arequipa	Catolica	Universitario	Enfermera	8	Entre 6 y 10 años	5
62	50	De 46 a 59 años	Femenino	Casado	Dos hijos	Provincia de Arequipa	Catolica	Tecnico	Tecnico de enfern	14	Entre 11 y 15 años	12
63	41	De 37 a 45 años	Masculino	Casado	Un hijo	Provincia de Arequipa	Catolica	Tecnico	Tecnico de enfern	11	Entre 11 y 15 años	5
64	53	De 46 a 59 años	Masculino	Casado	Dos hijos	Provincia de Arequipa	Catolica	Tecnico	Tecnico de enfern	20	Entre 16 y 20 años	14
65	37	De 37 a 45 años	Femenino	Soltero	0	Provincia de Arequipa	Otras religione	Tecnico	Tecnico de enfern	10	Entre 6 y 10 años	10
66	44	De 37 a 45 años	Femenino	Casado	Tres hijos	Provincia de Arequipa	Catolica	Tecnico	Tecnico de enfern	17	Entre 16 y 20 años	17

#	Rango_institución	Otras_actividade	Contrato	Horas_trabajo	Rango_horas	Tiempo_llegar_trabajo	Familiar_co	Temor	Frecuencia_Entrega
34	Entre 11 y 15 años	Si	CAS COVID	5	Mas de 192 horas	De 41 a 60 min.	No	Alto	Regular (Interdiario)
35	Entre 6 y 10 años	Si	Nombrado	5	Entre 151 a 192 horas	De 21 a 40 min.	No	Bajo	Regular (Interdiario)
36	Entre 11 y 15 años	Si	Nombrado	5	Entre 151 a 192 horas	De 21 a 40 min.	No	Regular	Regular (Interdiario)
37	Entre 11 y 15 años	Si	Nombrado	6	Mas de 192 horas	De 21 a 40 min.	No	Bajo	Regular (Interdiario)
38	Entre 11 y 15 años	No	Nombrado	0	Hasta 150 horas	De 21 a 40 min.	No	Muy alto	Bajo (1 o 2 veces por semana)
39	Entre 11 y 15 años	No	CAS COVID	0	Entre 151 a 192 horas	Menos de 20	No	Bajo	Alto (Diariamente)
40	Entre 16 y 20 años	Si	Nombrado	5	Mas de 192 horas	De 21 a 40 min.	No	Bajo	Regular (Interdiario)
41	Entre 6 y 10 años	Si	Nombrado	5	Mas de 192 horas	De 41 a 60 min.	No	Muy alto	Bajo (1 o 2 veces por semana)
42	Menos de 5 años	No	CAS Institucional	0	Entre 151 a 192 horas	Menos de 20	No	Bajo	Alto (Diariamente)
43	Entre 11 y 15 años	No	Nombrado	0	Hasta 150 horas	De 21 a 40 min.	No	Regular	Regular (Interdiario)
44	Entre 11 y 15 años	Si	Nombrado	7	Mas de 192 horas	De 61 a 90 min.	No	Muy alto	Regular (Interdiario)
45	Menos de 5 años	No	CAS COVID	0	Hasta 150 horas	Menos de 20	No	Regular	Regular (Interdiario)
46	Entre 11 y 15 años	Si	Nombrado	6	Entre 151 a 192 horas	De 21 a 40 min.	No	Alto	Bajo (1 o 2 veces por semana)
47	Entre 6 y 10 años	Si	Nombrado	10	Entre 151 a 192 horas	De 61 a 90 min.	No	Muy alto	Bajo (1 o 2 veces por semana)
48	Entre 11 y 15 años	Si	Nombrado	8	Entre 151 a 192 horas	De 61 a 90 min.	Si	Muy alto	Bajo (1 o 2 veces por semana)
49	Entre 6 y 10 años	No	Nombrado	0	Hasta 150 horas	Menos de 20	No	Bajo	Alto (Diariamente)
50	Entre 11 y 15 años	No	Nombrado	0	Hasta 150 horas	De 21 a 40 min.	No	Muy alto	Bajo (1 o 2 veces por semana)
51	Entre 11 y 15 años	Si	Nombrado	9	Entre 151 a 192 horas	De 41 a 60 min.	No	Muy alto	Bajo (1 o 2 veces por semana)
52	Entre 11 y 15 años	No	Nombrado	0	Hasta 150 horas	Menos de 20	No	Bajo	Alto (Diariamente)
53	Entre 6 y 10 años	No	Nombrado	0	Hasta 150 horas	Menos de 20	No	Bajo	Alto (Diariamente)
54	Entre 16 y 20 años	Si	Nombrado	3	Entre 151 a 192 horas	De 21 a 40 min.	No	Bajo	Alto (Diariamente)
55	Entre 16 y 20 años	No	Nombrado	0	Hasta 150 horas	De 21 a 40 min.	Si	Muy alto	Bajo (1 o 2 veces por semana)
56	Entre 11 y 15 años	No	Nombrado	0	Hasta 150 horas	De 21 a 40 min.	No	Regular	Regular (Interdiario)
57	Entre 16 y 20 años	No	Nombrado	0	Entre 151 a 192 horas	De 21 a 40 min.	No	Bajo	Alto (Diariamente)
58	Entre 11 y 15 años	No	Nombrado	0	Entre 151 a 192 horas	De 61 a 90 min.	Si	Muy alto	Bajo (1 o 2 veces por semana)
59	Entre 11 y 15 años	No	Nombrado	0	Entre 151 a 192 horas	Menos de 20	No	Bajo	Alto (Diariamente)
60	Entre 6 y 10 años	No	Nombrado	0	Hasta 150 horas	Menos de 20	No	Bajo	Regular (Interdiario)
61	Menos de 5 años	No	Nombrado	0	Hasta 150 horas	De 21 a 40 min.	No	Bajo	Regular (Interdiario)
62	Entre 11 y 15 años	No	Nombrado	0	Entre 151 a 192 horas	Menos de 20	No	Bajo	Alto (Diariamente)
63	Menos de 5 años	No	Nombrado	0	Entre 151 a 192 horas	De 21 a 40 min.	No	Muy alto	Bajo (1 o 2 veces por semana)
64	Entre 11 y 15 años	No	Nombrado	0	Entre 151 a 192 horas	De 41 a 60 min.	Si	Muy alto	Bajo (1 o 2 veces por semana)
65	Entre 6 y 10 años	Si	Nombrado	8	Mas de 192 horas	Menos de 20	No	Alto	Bajo (1 o 2 veces por semana)
66	Entre 16 y 20 años	No	Nombrado	0	Entre 151 a 192 horas	De 21 a 40 min.	No	Alto	Regular (Interdiario)

#	P15	P16	P17	P18	P19	P20	Puntuación_empatía	Nivel_empatía
34	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo	86	Intermedio
35	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	106	Sobresaliente
36	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	110	Sobresaliente
37	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo	102	Sobresaliente
38	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	70	Intermedio
39	De acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo	90	Sobresaliente
40	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	107	Sobresaliente
41	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo	85	Intermedio
42	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	109	Sobresaliente
43	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	101	Sobresaliente
44	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo	85	Intermedio
45	De acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo	92	Sobresaliente
46	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo	84	Intermedio
47	Algo en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	58	Bajo
48	Algo en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	61	Bajo
49	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	107	Sobresaliente
50	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Totalmente de acuerdo	77	Intermedio
51	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	80	Intermedio
52	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	110	Sobresaliente
53	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	107	Sobresaliente
54	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo	95	Sobresaliente
55	Algo en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Totalmente de acuerdo	56	Bajo
56	De acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo	93	Sobresaliente
57	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	110	Sobresaliente
58	Algo en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	59	Bajo
59	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	106	Sobresaliente
60	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	112	Sobresaliente
61	De acuerdo	De acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo	90	Sobresaliente
62	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo	95	Sobresaliente
63	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	80	Intermedio
64	Algo en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	60	Bajo
65	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	79	Intermedio
66	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo	81	Intermedio

#	Edad	Rango_edad	Sexo	Estado_civil	Numero_hijos	Procedencia	Religión	Instrucción	Profesión	Experiencia	Rango_exp	Años_intitución
67	38	De 37 a 45 años	Femenino	Casado	Sin hijos	Provincia de Arequipa	Catolica	Universitario	Obstetra	10	Entre 6 y 10 años	8
68	50	De 46 a 59 años	Femenino	Conviviente	Un hijo	Provincia de Arequipa	Catolica	Universitario	Obstetra	20	Entre 16 y 20 años	17
69	50	De 46 a 59 años	Masculino	Conviviente	Sin hijos	Provincia de Arequipa	Catolica	Universitario	Enfermera	24	Mas de 21 años	15
70	41	De 37 a 45 años	Femenino	Casado	Dos hijos	Provincia de Arequipa	Catolica	Universitario	Enfermera	12	Entre 11 y 15 años	12
71	40	De 37 a 45 años	Femenino	Casado	Sin hijos	Provincia de Arequipa	Catolica	Universitario	Enfermera	12	Entre 11 y 15 años	10
72	33	Menos de 36 años	Femenino	Casado	Sin hijos	Provincia de Arequipa	Catolica	Tecnico	Tecnico de enfermeria	4	Menos de 5 años	5
73	36	Menos de 36 años	Femenino	Conviviente	Sin hijos	Provincia de Arequipa	Evangelica	Universitario	Enfermera	8	Entre 6 y 10 años	7
74	31	Menos de 36 años	Femenino	Soltero	0	Provincia de Arequipa	Catolica	Universitario	Enfermera	4	Menos de 5 años	1
75	50	De 46 a 59 años	Femenino	Casado	Dos hijos	Provincia de Arequipa	Catolica	Universitario	Enfermera	20	Entre 16 y 20 años	8
76	49	De 46 a 59 años	Masculino	Casado	Sin hijos	Provincia de Arequipa	Catolica	Universitario	Enfermera	23	Mas de 21 años	23
77	44	De 37 a 45 años	Masculino	Casado	Un hijo	Provincia de Arequipa	Catolica	Postgrado	Médico	17	Entre 16 y 20 años	10
78	49	De 46 a 59 años	Masculino	Casado	Tres hijos	Provincia de Arequipa	Catolica	Tecnico	Tecnico de enfermeria	22	Mas de 21 años	18
79	42	De 37 a 45 años	Masculino	Casado	Sin hijos	Provincia de Arequipa	Catolica	Tecnico	Tecnico de enfermeria	14	Entre 11 y 15 años	14
80	38	De 37 a 45 años	Femenino	Casado	Sin hijos	Provincia de Arequipa	Catolica	Tecnico	Tecnico de enfermeria	13	Entre 11 y 15 años	3
81	31	Menos de 36 años	Femenino	Soltero	0	Provincia de Arequipa	Catolica	Tecnico	Tecnico de enfermeria	5	Menos de 5 años	1
82	36	Menos de 36 años	Femenino	Conviviente	Un hijo	Provincia de Arequipa	Catolica	Tecnico	Tecnico de enfermeria	6	Entre 6 y 10 años	1
83	40	De 37 a 45 años	Femenino	Casado	Un hijo	Provincia de Arequipa	Catolica	Universitario	Odontólogo	15	Entre 11 y 15 años	10
84	46	De 46 a 59 años	Femenino	Conviviente	Sin hijos	Provincia de Arequipa	Evangelica	Postgrado	Obstetra	16	Entre 16 y 20 años	5
85	34	Menos de 36 años	Femenino	Soltero	0	Provincia de Arequipa	Catolica	Universitario	Enfermera	6	Entre 6 y 10 años	6
86	39	De 37 a 45 años	Masculino	Conviviente	Sin hijos	Otras provincias de Arequipa	Catolica	Universitario	Odontólogo	12	Entre 11 y 15 años	8
87	29	Menos de 36 años	Femenino	Soltero	0	Otras provincias de Arequipa	Catolica	Universitario	Enfermera	5	Menos de 5 años	5
88	41	De 37 a 45 años	Femenino	Conviviente	Sin hijos	Provincia de Arequipa	Catolica	Tecnico	Tecnico de enfermeria	11	Entre 11 y 15 años	4
89	47	De 46 a 59 años	Masculino	Casado	Sin hijos	Provincia de Arequipa	Catolica	Postgrado	Médico	15	Entre 11 y 15 años	12
90	54	De 46 a 59 años	Masculino	Casado	Tres hijos	Provincia de Arequipa	Catolica	Tecnico	Tecnico de enfermeria	26	Mas de 21 años	18
91	40	De 37 a 45 años	Masculino	Conviviente	Un hijo	Provincia de Arequipa	Catolica	Tecnico	Tecnico de enfermeria	19	Entre 16 y 20 años	14
92	40	De 37 a 45 años	Femenino	Conviviente	Sin hijos	Provincia de Arequipa	Catolica	Postgrado	Obstetra	15	Entre 11 y 15 años	12
93	54	De 46 a 59 años	Femenino	Casado	Dos hijos	Provincia de Arequipa	Catolica	Postgrado	Obstetra	28	Mas de 21 años	20
94	39	De 37 a 45 años	Femenino	Casado	Dos hijos	Provincia de Arequipa	Catolica	Universitario	Obstetra	14	Entre 11 y 15 años	9
95	36	Menos de 36 años	Femenino	Soltero	0	Provincia de Arequipa	Catolica	Universitario	Psicólogo	12	Entre 11 y 15 años	7

#	Rango_institución	Otras_actividade	Contrato	Horas_trabajo	Rango_horas	Tiempo_llegar_trabajo	Familiar_co	Temor	Frecuencia_Entrega
67	Entre 6 y 10 años	No	Nombrado	0	Hasta 150 horas	De 21 a 40 min.	No	Bajo	Regular (Interdiario)
68	Entre 16 y 20 años	Si	Nombrado	6	Entre 151 a 192 horas	De 41 a 60 min.	No	Muy alto	Bajo (1 o 2 veces por semana)
69	Entre 11 y 15 años	Si	Nombrado	4	Entre 151 a 192 horas	De 61 a 90 min.	No	Muy alto	Bajo (1 o 2 veces por semana)
70	Entre 11 y 15 años	No	Nombrado	0	Hasta 150 horas	Menos de 20	No	Bajo	Regular (Interdiario)
71	Entre 6 y 10 años	Si	Nombrado	5	Entre 151 a 192 horas	De 41 a 60 min.	Si	Muy alto	Regular (Interdiario)
72	Menos de 5 años	Si	Nombrado	6	Mas de 192 horas	Menos de 20	No	Bajo	Regular (Interdiario)
73	Entre 6 y 10 años	Si	CAS COVID	5	Entre 151 a 192 horas	De 21 a 40 min.	No	Bajo	Regular (Interdiario)
74	Menos de 5 años	Si	CAS COVID	6	Entre 151 a 192 horas	De 21 a 40 min.	No	Regular	Regular (Interdiario)
75	Entre 6 y 10 años	No	Nombrado	0	Hasta 150 horas	De 41 a 60 min.	No	Muy alto	Bajo (1 o 2 veces por semana)
76	Mas de 21 años	No	Nombrado	0	Hasta 150 horas	De 41 a 60 min.	No	Muy alto	Bajo (1 o 2 veces por semana)
77	Entre 6 y 10 años	Si	Nombrado	6	Entre 151 a 192 horas	De 21 a 40 min.	No	Regular	Bajo (1 o 2 veces por semana)
78	Entre 16 y 20 años	No	Nombrado	0	Entre 151 a 192 horas	De 21 a 40 min.	No	Alto	Bajo (1 o 2 veces por semana)
79	Entre 11 y 15 años	No	Nombrado	0	Entre 151 a 192 horas	De 21 a 40 min.	No	Alto	Regular (Interdiario)
80	Menos de 5 años	Si	CAS Institucional	5	Mas de 192 horas	De 21 a 40 min.	No	Bajo	Alto (Diariamente)
81	Menos de 5 años	No	CAS COVID	0	Entre 151 a 192 horas	Menos de 20	No	Bajo	Regular (Interdiario)
82	Menos de 5 años	No	CAS COVID	0	Entre 151 a 192 horas	Menos de 20	No	Bajo	Regular (Interdiario)
83	Entre 6 y 10 años	Si	Nombrado	4	Entre 151 a 192 horas	Menos de 20	No	Regular	Regular (Interdiario)
84	Menos de 5 años	No	Nombrado	0	Hasta 150 horas	De 21 a 40 min.	No	Bajo	Alto (Diariamente)
85	Entre 6 y 10 años	No	Nombrado	0	Hasta 150 horas	Menos de 20	No	Bajo	Regular (Interdiario)
86	Entre 6 y 10 años	Si	Nombrado	6	Entre 151 a 192 horas	De 41 a 60 min.	No	Alto	Bajo (1 o 2 veces por semana)
87	Menos de 5 años	Si	Nombrado	6	Entre 151 a 192 horas	De 21 a 40 min.	No	Alto	Bajo (1 o 2 veces por semana)
88	Menos de 5 años	No	Nombrado	0	Entre 151 a 192 horas	De 21 a 40 min.	No	Muy alto	Bajo (1 o 2 veces por semana)
89	Entre 11 y 15 años	Si	Nombrado	7	Entre 151 a 192 horas	De 41 a 60 min.	No	Alto	Bajo (1 o 2 veces por semana)
90	Entre 16 y 20 años	No	Nombrado	0	Entre 151 a 192 horas	De 21 a 40 min.	Si	Muy alto	Bajo (1 o 2 veces por semana)
91	Entre 11 y 15 años	No	Nombrado	0	Entre 151 a 192 horas	De 21 a 40 min.	No	Alto	Bajo (1 o 2 veces por semana)
92	Entre 11 y 15 años	Si	Nombrado	6	Entre 151 a 192 horas	De 21 a 40 min.	Si	Muy alto	Bajo (1 o 2 veces por semana)
93	Entre 16 y 20 años	No	Nombrado	0	Hasta 150 horas	De 21 a 40 min.	No	Bajo	Alto (Diariamente)
94	Entre 6 y 10 años	Si	Nombrado	5	Entre 151 a 192 horas	De 21 a 40 min.	No	Alto	Bajo (1 o 2 veces por semana)
95	Entre 6 y 10 años	Si	Nombrado	5	Entre 151 a 192 horas	De 21 a 40 min.	No	Bajo	Alto (Diariamente)

#	P15	P16	P17	P18	P19	P20	Puntuación_empatia	Nivel_empatia
67	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	107	Sobresaliente
68	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Totalmente de acuerdo	80	Intermedio
69	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	De acuerdo	84	Intermedio
70	De acuerdo	Algo de acuerdo	De acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo	90	Sobresaliente
71	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	69	Intermedio
72	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	110	Sobresaliente
73	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo	95	Sobresaliente
74	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo	90	Sobresaliente
75	Algo en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Totalmente de acuerdo	69	Intermedio
76	Algo en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo	65	Intermedio
77	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo	84	Intermedio
78	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	89	Sobresaliente
79	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	De acuerdo	84	Intermedio
80	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo	100	Sobresaliente
81	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo	101	Sobresaliente
82	Algo de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Algo de acuerdo	De acuerdo	95	Sobresaliente
83	Algo de acuerdo	De acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo	91	Sobresaliente
84	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo	106	Sobresaliente
85	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo	96	Sobresaliente
86	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	De acuerdo	84	Intermedio
87	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	78	Intermedio
88	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Totalmente de acuerdo	70	Intermedio
89	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo	86	Intermedio
90	Algo en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	62	Intermedio
91	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo	86	Intermedio
92	Algo en desacuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Totalmente de acuerdo	70	Intermedio
93	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	107	Sobresaliente
94	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo de acuerdo	De acuerdo	81	Intermedio
95	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo	112	Sobresaliente

ANEXO N°3

PERMISO DE LA MICRORED CIUDAD BLANCA PARA REALIZACIÓN DE PROYECTO

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR MI TESIS EN EL PERSONAL DE SALUD DE LA MICRORED CIUDAD BLANCA

SR.:
DR. FERNANDO VALENCIA BORDA
JEFE DE LA MICRORED CIUDAD BLANCA

Yo, ANTHONY THOMAS POSTIGO PUMA, identificado con el DNI N° 72130374, con Código Universitario 2013800271; en mi calidad de estudiante del Programa Profesional de Medicina Humana de la Universidad Católica de Santa María, actualmente cursando el XIV semestre educativo, me presento ante usted con respeto para solicitar lo siguiente:

Autorización para aplicar mi tesis en el personal de salud de la Microred de Ciudad Blanca "Características socioculturales relacionadas al nivel de empatía del personal asistencial en la Microred Ciudad Blanca durante la pandemia COVID-19, Arequipa-2021", por el Jefe de la Microred de Ciudad Blanca.

Sin otro particular por el momento, agradezco la atención que brinde al presente.

Arequipa, 03 de Junio del 2021



ANTHONY THOMAS POSTIGO PUMA

DNI 72130374

CU 2013800271

