

Universidad Católica de Santa María
Facultad de Obstetricia y Puericultura
Escuela Profesional de Obstetricia y Puericultura



**RELACIÓN DEL AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS Y CLIMA
ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DEL SERVICIO DE OBSTETRICIA
DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA DURANTE
PANDEMIA POR CORONAVIRUS 2019. AREQUIPA 2020**

Tesis presentada por la Bachiller:

**Choque Salinas, Maria Alejandra
Dayana**

Para optar el Título Profesional de:

Licenciada en Obstetricia

Asesor:

Mg. Fernández Vásquez, Armida

Arequipa – Perú

2020

FACULTAD DE OBSTETRICIA Y PUERICULTURA

Arequipa, 21 de Julio del 2020

INFORME DE DICTAMEN DEL BORRADOR DE TESIS DE PREGRADO

A: Sra. Mgter. RICARDINA FLORES FLORES
Decana de la Facultad de Obstetricia y Puericultura

DE: Dra. JANNET ESCOBEDO VARGAS Dictaminadora
Mgter. ARMIDA FERNANDEZ VASQUEZ Dictaminadora
Dr. RAMIRO ROSADO SANTANDER Dictaminador
Dictaminadores del Borrador de Tesis

TITULO DEL BORRADOR:

RELACIÓN DEL AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DEL SERVICIO DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA DURANTE PANDEMIA POR CORONAVIRUS 2019. AREQUIPA 2020

PRESENTADO POR:

Bachiller: **Choque Salinas, Maria Alejandra Dayana**

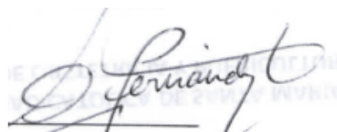
Para optar el Título Profesional de Licenciada en Obstetricia.

Se procedió a la revisión correspondiente y se da el **DICTAMEN FAVORABLE**.

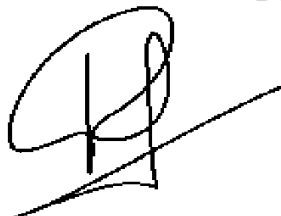
Atentamente;



Dra. Jannet M. Escobedo Vargas
Docente Dictaminadora



Mgter. Armida Fernández Vásquez
Docente Dictaminadora



Dr. Ramiro Rosado Santander
Docente Dictaminador

DEDICATORIA

A Dios.

Por permitirme haber llegado a este momento tan importante en mi vida profesional.

A mis adorados padres Anibal y Virginia.

Porque a ellos debo mi existir, por su amor incondicional y guía en cada uno de mis pasos, son mi fuente de motivación para seguir luchando por mis metas.

A mis hermanas Ana y Camila.

Por brindarme su apoyo y cariño siempre, ustedes son mi mejor compañía.



AGRADECIMIENTOS

A Dios por guiarme y cuidarme en todo momento, por permitirme cumplir mis metas.

A mis padres ya que gracias a ellos soy lo que hoy en día y hacia adelante seré.

A mi asesora, Magister Armida Fernández Vásquez por brindarme su tiempo y apoyo para poder culminar el presente trabajo.

Al personal del Servicio de Obstetricia por su participación y colaboración en la presente investigación, en especial a las obstetras Luisa Alegre y Giovanna Rodríguez.

“Conozca todas las teorías. Domine todas las técnicas, pero al tocar un alma humana sea apenas otra alma humana”.

Carl G. Jung



RESUMEN

OBJETIVO: Determinar el afrontamiento del estrés, valorar el clima organizacional en el personal del Servicio de Obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza durante pandemia por Coronavirus 2019 y establecer la relación entre ambos.

MATERIAL Y MÉTODOS: Estudio de campo, con diseño relacional y corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por 36 sujetos entre médicos gineco obstetras, obstetras y técnicos de enfermería del Servicio de Obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza durante el mes de junio 2020. Se empleó como técnica la encuesta y como instrumentos la Escala de Afrontamiento utilizada por López y Marvan y el cuestionario de Clima laboral elaborado por Mabelle Mejía. Se relacionaron las variables mediante Chi cuadrado con un nivel de significancia del 5%.

RESULTADOS: Se obtuvo datos de 33 trabajadores con una edad promedio entre 41 a 50 años, 69.7% mujeres y 30.3% varones, siendo la mayoría casados (54.5%). El 48,5% eran médicos gineco obstetras, 36,4% obstetras y 15,1% personal técnico de enfermería. El tiempo de servicio promedio fue de 6-10 años (36.4%), con una condición laboral en mayor proporción de nombrados (66.7%), y el tiempo de servicio durante la emergencia sanitaria fue mayor de 2 meses (100%).

Se evidenció que el 81,8% del personal presentó un afrontamiento activo del estrés, mientras que el 18,2% utilizó un afrontamiento activo y pasivo del estrés. El 93,9% del personal encuestado percibe un clima organizacional favorable y un 6,1% presentó un clima organizacional desfavorable, no se encontró relación entre el afrontamiento del estrés y el clima organizacional ($P > 0.05$).

CONCLUSIÓN: El afrontamiento del estrés en el personal del servicio de Obstetricia es activo y un gran porcentaje presenta un clima organizacional favorable, sin embargo, no se encontró relación estadística significativa entre ambas variables.

PALABRAS CLAVES: Afrontamiento del estrés, clima organizacional, Coronavirus 2019.

ABSTRACT

OBJECTIVE: To determine the coping with stress, to assess the organizational climate in the staff of the Obstetrics Service of the Honorio Delgado Espinoza Regional Hospital during the 2019 Coronavirus pandemic and to establish the relationship between the two.

MATERIAL AND METHODS: Field study, with relational design and cross section. The study population consisted of 36 subjects, including gynecological obstetricians, obstetricians and nursing technicians from the Obstetrics Service of the Honorio Delgado Espinoza Regional Hospital during the month of June 2020. The survey technique was used as instruments and the Coping Scale used by López and Marvan and the Labor Climate questionnaire prepared by Mabelle Mejía. Variables were related using Chi square with a significance level of 5%.

RESULTS: Data was obtained from 33 workers with an average age between 41 to 50 years, 69.7% women and 30.3% men, the majority being married (54.5%). 48.5% were OB / GYN doctors, 36.4% obstetricians and 15.1% nursing technicians. The average service time was 6-10 years (36.4%), with a working condition in a higher proportion of appointees (66.7%), and the service time during the health emergency was greater than 2 months (100%).

It was evidenced that 81.8% of the staff presented an active coping with stress, while 18.2% used an active and passive coping with stress. 93.9% of the surveyed personnel perceived a favorable organizational climate and 6.1% presented an unfavorable organizational climate, statistically significant relationship was found between both variables. ($P > 0.05$).

CONCLUSION: Stress coping in Obstetrics service personnel is active and a large percentage has a favorable organizational climate, however, no statistically significant relationship was found between both variables.

KEY WORDS: Coping with stress, organizational climate, Coronavirus Disease 2019.

INTRODUCCIÓN

Davis y Newstrom establecieron que, el estrés en el trabajo surgirá en circunstancias en las que los trabajadores muestren agotamiento emocional y apatía en su labor, haciéndolos sentir incapaces de alcanzar los objetivos individuales y de su organización (1). Esta situación puede afectar la percepción de los integrantes del clima organizacional, definido según Denison, como una cualidad relativamente permanente del ambiente interno, experimentada por los miembros de una organización, que influye en su comportamiento y que puede describirse como un conjunto de características de la organización (2).

Diversos estudios muestran similitud en epidemias pasadas con la actual en la presencia de problemas como: elevada prevalencia de ansiedad (45%), seguida de depresión (38%), estrés agudo (31%), burnout (29%) y estrés postraumático (19%). Así mismo existe evidencia científica donde demuestra que las intervenciones para proteger la salud mental de los trabajadores es baja (3).

Se dice que los niveles excesivos de estrés en el entorno laboral pueden tener consecuencias importantes, tanto para la organización como para el trabajador, por lo que es importante que el individuo haga frente al estrés, según sus características personales y entorno laboral, lo que se denomina estrategias de afrontamiento. Es necesario aplicar esfuerzos concertados para explorar el impacto de las estrategias de afrontamiento del estrés del personal sanitario en el clima organizacional, especialmente si se trata de un periodo con un aumento de tensión debido a la contingencia hospitalaria causada por la pandemia por Coronavirus Disease 2019.

Entre los sectores que tienen el mayor riesgo de infección se encuentran los profesionales de la salud, constituyendo un factor estresante para ellos (4). La mortalidad se incrementa por la simple propagación del virus, las graves complicaciones respiratorias que puedan surgir y la falta de recursos humanos y materiales que caracteriza a nuestros servicios de salud.

Expertos tanto de nivel nacional como internacional coinciden al afirmar que, el estrés laboral, riesgo de contagio y la falta de recursos materiales y humanos para combatir el virus, sumado a esto la situación de cuarentena, pueden elevar significativamente la frecuencia de problemas de salud mental (3).

Durante el periodo de internado pude observar situaciones aparentemente desfavorables, como la falta de comunicación entre los miembros o una supervisión insuficiente, lo que nos

hacen intuir que existe un problema en el clima organizacional, y como se relacionaría este en la forma que se maneja el estrés, especialmente en momentos en los que el entorno puede resultar desfavorable a causa de la actual emergencia sanitaria que atraviesa el hospital.

Frente a este problema, el propósito del presente trabajo fue valorar la relación que podría existir entre el afrontamiento pasivo o activo del estrés y el clima organizacional favorable o desfavorable en el personal del Servicio de Obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza durante la pandemia por Coronavirus 2019.



ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
CAPITULO I PLANTEAMIENTO TEÓRICO	1
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	2
2. OBJETIVOS.....	6
3. MARCO TEÓRICO	7
4. HIPÓTESIS	24
CAPITULO II PLANTEAMIENTO OPERACIONAL.....	25
1. TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE VERIFICACIÓN.....	26
2. CAMPO DE VERIFICACIÓN	27
3. ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS	28
4. ESTRATEGIA PARA MANEJAR RESULTADOS.....	30
CAPITULO III RESULTADOS	32
DISCUSIÓN.....	53
CONCLUSIONES.....	55
RECOMENDACIONES	56
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	57
ANEXOS	61
ANEXO 01: CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	62
ANEXO 02: CÉDULA DE PREGUNTAS	63
ANEXO 03: DELIMITACIÓN GRAFICA DEL LUGAR.....	67
ANEXO 04: MATRIZ DE SISTEMATIZACIÓN DE DATOS.....	68

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N° 1 Distribución del personal del Servicio de Obstetricia según edad	33
TABLA N° 2 Distribución del personal del Servicio de Obstetricia según sexo	35
TABLA N° 3 Distribución del personal del Servicio de Obstetricia según estado civil	37
TABLA N° 4 Distribución del personal del Servicio de Obstetricia según profesión	39
TABLA N° 5 Distribución del personal del Servicio de Obstetricia según tiempo de servicio	41
TABLA N° 6 Distribución del personal del Servicio de Obstetricia según condición de trabajo	43
TABLA N° 7 Distribución del personal del Servicio de Obstetricia según tiempo de servicio durante emergencia sanitaria	45
TABLA N° 8 Afrontamiento del estrés en el personal del Servicio de Obstetricia	47
TABLA N° 9 Clima organizacional del personal del Servicio de Obstetricia	49
TABLA N° 10 Relación entre el afrontamiento del estrés y clima organizacional en el personal del Servicio de Obstetricia.....	51

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N° 1 Distribución del personal del Servicio de Obstetricia según edad.....	34
GRÁFICO N° 2 Distribución del personal del Servicio de Obstetricia según sexo	36
GRÁFICO N° 3 Distribución del personal del Servicio de Obstetricia según estado civil. 38	
GRÁFICO N° 4 Distribución del personal del Servicio de Obstetricia según profesión	40
GRÁFICO N° 5 Distribución del personal del Servicio de Obstetricia según tiempo de servicio	42
GRÁFICO N° 6 Distribución del personal del Servicio de Obstetricia según condición de trabajo.....	44
GRÁFICO N° 7 Distribución del personal del Servicio de Obstetricia según tiempo de servicio durante emergencia sanitaria	46
GRÁFICO N° 8 Afrontamiento del estrés en el personal del Servicio de Obstetricia	48
GRÁFICO N° 9 Clima organizacional del personal del Servicio de Obstetricia	50
GRÁFICO N° 10 Relación entre el afrontamiento del estrés y clima organizacional en el personal del Servicio de Obstetricia.....	52



CAPITULO I

PLANTEAMIENTO TEÓRICO

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN:

1.1. ENUNCIADO:

“Relación del afrontamiento del estrés y clima organizacional en el personal del Servicio de Obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza durante pandemia por Coronavirus 2019. Arequipa 2020”

1.2. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA:

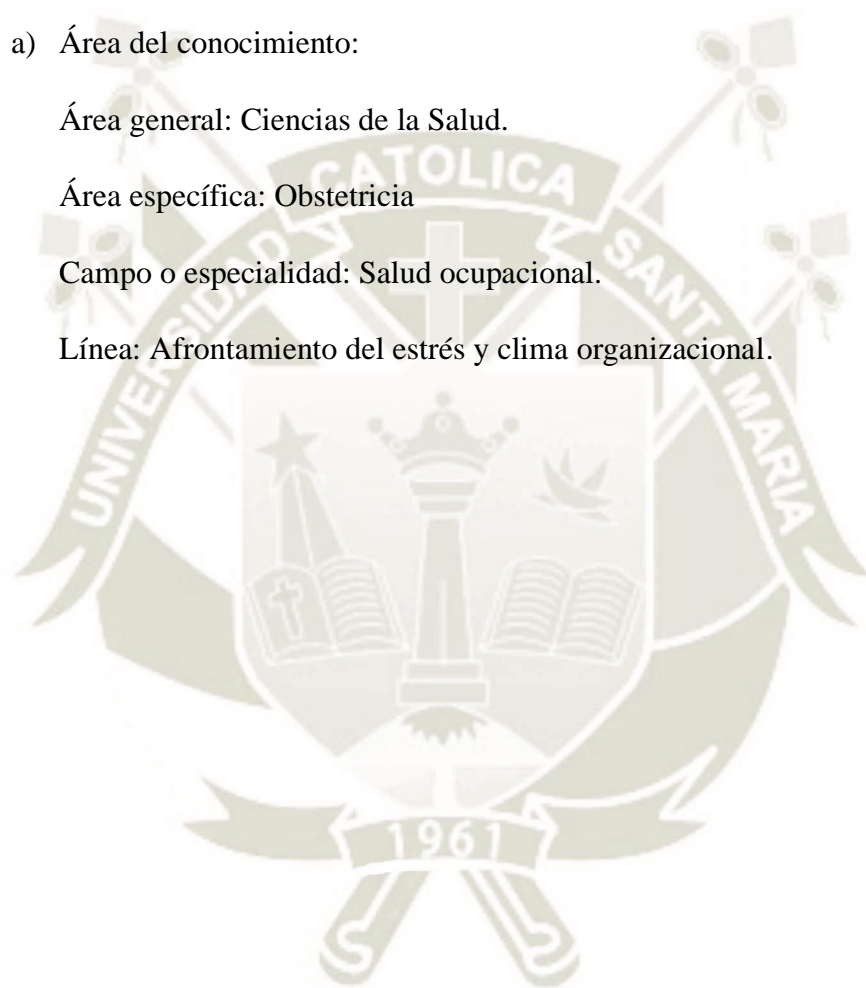
a) Área del conocimiento:

Área general: Ciencias de la Salud.

Área específica: Obstetricia

Campo o especialidad: Salud ocupacional.

Línea: Afrontamiento del estrés y clima organizacional.



b) Análisis u operacionalización de variables:

VARIABLES	INDICADORES	SUBINDICADORES
<p>Variable independiente</p> <p>AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cognitivo - Afectivo - Conductual 	<ul style="list-style-type: none"> - Afrontamiento activo - Afrontamiento pasivo
<p>Variable dependiente</p> <p>CLIMA ORGANIZACIONAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación - Liderazgo - Relaciones Interpersonales - Desarrollo Personal y Profesional - Identificación con la Institución - Estabilidad laboral - Remuneración - Orientación a la Calidad - Condiciones Ambientales 	<ul style="list-style-type: none"> - Favorable - Desfavorable
<p>Variable interviniente</p> <p>CARACTERÍSTICAS DEL PERSONAL DEL SERVICIO DE OBSTETRICIA</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sociodemográficas 	<ul style="list-style-type: none"> - Edad - Sexo - Estado civil
	<ul style="list-style-type: none"> - Laborales 	<ul style="list-style-type: none"> - Tipo de personal de salud - Tiempo de servicio - Condición laboral - Tiempo de servicio durante emergencia sanitaria

c) Interrogantes básicas:

- ¿Cómo es el afrontamiento del estrés en el personal del Servicio de Obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza durante pandemia por Coronavirus 2019?
- ¿Cómo es el clima organizacional del personal del Servicio de Obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza durante pandemia por Coronavirus 2019?
- ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y afrontamiento del estrés en el personal del Servicio de Obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza durante pandemia por Coronavirus 2019?
- ¿Cuáles son las características sociodemográficas y laborales del personal del Servicio de Obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza?

d) Tipo de investigación:

Investigación de campo.

e) Nivel de investigación:

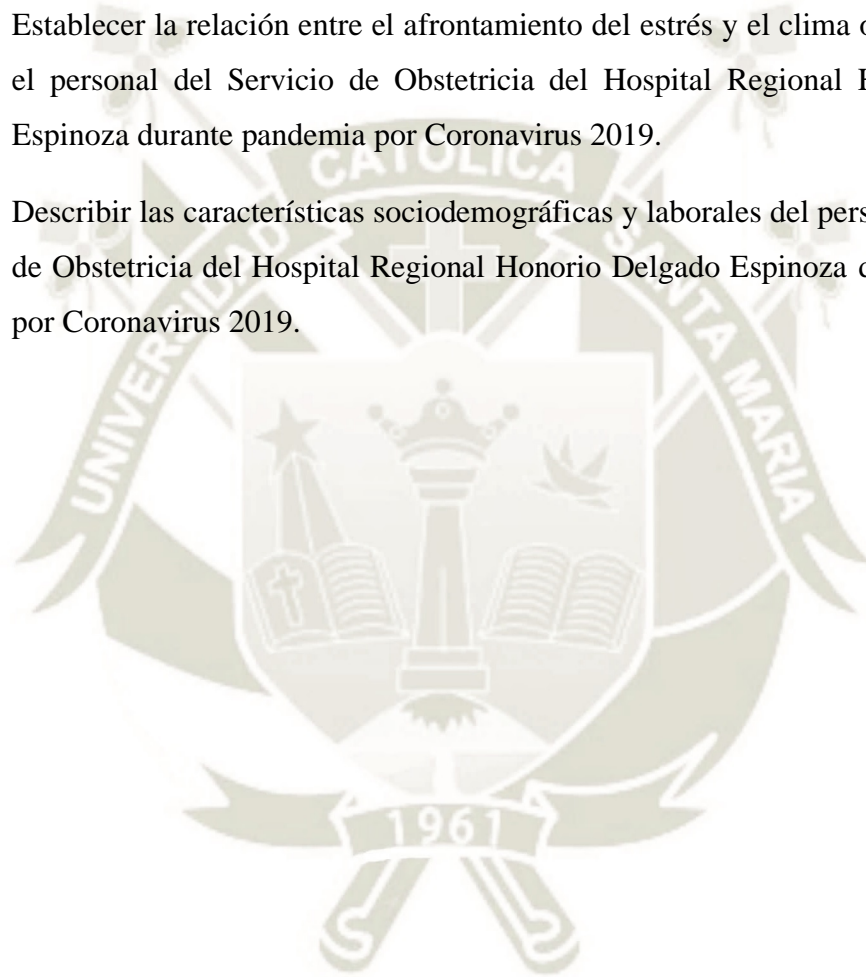
Relacional y de corte transversal.

1.3. JUSTIFICACIÓN:

- **Relevancia científica:** Un estudio realizado en varios hospitales de China revela un aumento de síntomas depresivos, de ansiedad, insomnio y en la reacción al estrés atribuidos a la actual crisis sanitaria (5). Para asegurar una asistencia sanitaria satisfactoria, es necesario determinar los factores organizacionales que causan las deficiencias en las instituciones públicas de salud (6). Estos factores varían según lugar, tiempo y ciertas características de las unidades de estudio, incluidas las estrategias para hacer frente al estrés, su estudio y control contribuyen a la mejora continua de la organización sobre todo en situaciones como esta, de ahí la relevancia del tema.
- **Relevancia social:** El presente estudio nos permitirá conocer la relación entre el afrontamiento del estrés y el clima organizacional, así proponer soluciones de manera oportuna, de tal modo generar un bienestar social.
- **Relevancia contemporánea:** El clima organizacional se considera el instrumento por excelencia para el cambio en busca de un mejor desempeño y eficacia laboral (7), situación que puede verse amenazada por la pandemia actual, caracterizada por un incremento en las cargas de trabajo para el personal de salud, lo que aumenta la posibilidad de ser más propensa al estrés y afectar negativamente el clima organizacional.
- **Interés personal:** El desarrollo del presente trabajo es de interés, no solo como punto de partida de posteriores investigaciones sobre la pandemia que afecta actualmente, sino también, como miembro de la sociedad en la que me desenvuelvo.
- **Factibilidad:** El presente trabajo de tesis puede llevarse a cabo satisfactoriamente debido a la disponibilidad de las unidades de estudio, y también porque se cuenta con el material e instrumentos necesarios.
- **Originalidad:** El siguiente trabajo de investigación no se ha realizado previamente en nuestras unidades de estudio durante una emergencia sanitaria; siendo así un trabajo de tesis original.

2. OBJETIVOS:

- a) Indicar el afrontamiento del estrés en el personal del Servicio de Obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza durante pandemia por Coronavirus 2019.
- b) Valorar el clima organizacional del personal del Servicio de Obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza durante pandemia por Coronavirus 2019.
- c) Establecer la relación entre el afrontamiento del estrés y el clima organizacional en el personal del Servicio de Obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza durante pandemia por Coronavirus 2019.
- d) Describir las características sociodemográficas y laborales del personal del Servicio de Obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza durante pandemia por Coronavirus 2019.



3. MARCO TEÓRICO:

3.1. MARCO CONCEPTUAL:

3.1.1. ESTRÉS LABORAL:

Davis y Newstrom creen que el estrés en el trabajo ocurrirá en circunstancias en las que los trabajadores demuestren agotamiento emocional y apatía en su labor, haciéndolos sentir incapaces de alcanzar los objetivos individuales y de su organización, cuando un empleado sufre de estrés laboral tiende a ser muy irritable además de caracterizarse por atribuir sus errores a otras personas (1). Dicha circunstancia dependerá mucho también de los valores y características del individuo.

Aunque el estrés puede ocurrir en situaciones laborales muy diferentes, a menudo se exacerbará cuando el empleado perciba no recibir el apoyo de sus supervisores o colegas. El estrés laboral pone a prueba la capacidad del individuo para hacer frente a su trabajo, no solo incluirá situaciones en que la presión laboral excede la capacidad del trabajador para manejarlo, sino también situaciones en las que sus conocimientos y habilidades no se utilicen adecuadamente, lo que supone un problema para el trabajador (8).

Debido a las demandas actuales del entorno laboral, es inevitable que haya presión en el trabajo. El estrés se muestra cuando esa presión se vuelve excesiva o el individuo no puede controlarla (9).

Por lo tanto, el estrés está determinado por situaciones potencialmente estresantes o factores ambientales, junto a las características personales de la persona que valora la situación y los recursos disponibles para enfrentarla. Cuando las estrategias de afrontamiento adoptadas no son adecuadas, el individuo presentará cambios fisiológicos y del comportamiento que pueden conducir, si la situación persiste, a un deterioro más o menos permanente en la salud de la persona (10) (11).

Sin embargo, resulta beneficioso un estrés moderado con estrategias de afrontamiento adecuadas para incrementar el rendimiento laboral y mantener la salud, ya que la experiencia de estrés supone una respuesta adaptativa, movilizandando recursos fisiológicos y psicológicos que permitan hacer frente al

problema y que contribuya al rendimiento adecuado y efectivo en muchas esferas de la vida (10).

3.1.2. FACTORES QUE DETERMINAN ESTRÉS:

Una interacción desfavorable entre las características de los trabajadores y las condiciones del trabajo conducen a alteraciones psicológicas, comportamientos poco saludables, y en última instancia a la enfermedad (12). Se establecieron los siguientes factores determinantes de estrés (10).

3.1.2.1. Factores ambientales:

Cooper y Davidson clasifican los factores que pueden causar estrés laboral en cinco niveles:

- a) *Factores inherentes al trabajo:* Tales como los factores ergonómicos (riesgos físicos, químicos, biológicos y relacionados con la fatiga), trabajos por turnos, adaptación de demandas, y uso de nuevas tecnologías.
- b) *Función en la organización:* El estrés o papel que desempeña la persona en su trabajo puede ser una fuente importante de estrés, ya sea por la ambigüedad o conflicto entre las funciones.
- c) *Desarrollo profesional:* Los ascensos pueden suponer un aumento en el esfuerzo físico y carga de trabajo en la persona, o al otro extremo una pérdida del empleo.
- d) *Relaciones laborales:* La relación con colegas, supervisores o subordinados, son factores cruciales para la satisfacción o tensión de los empleados (14). Varios estudios han demostrado que las relaciones con pacientes, en las profesiones de carácter asistencial, donde se brindan servicios y ayudan a otras personas, son las más propensas al estrés (15).
- e) *Estructura y atmósfera institucionales:* Las características estructurales organizacionales que están determinadas por las características de la organización (centralización en la toma de decisiones, la formalización de los procedimientos, estilos de supervisión altamente gerenciales, etc.) pueden ser factores estresantes relevantes. Además de la falta de autonomía y los bajos niveles de control en el trabajo pueden ser resultado de las características físicas del diseño del puesto, de la estructura organizativa y de aspectos psicosociales del entorno laboral (13).

3.1.2.2. Características personales:

Los factores ambientales mencionados anteriormente son importantes, pero no son una condición suficiente para producir estrés, ni pueden predecir la duración, la intensidad o los efectos sobre la salud humana.

La experiencia subjetiva de estrés está mediada por una serie de características personales que juegan un papel importante para establecer los recursos físicos y psicológicos que el sujeto utilizará para responder a las demandas del entorno. Podemos dividir estas variables personales en:

- a) *Factores biológicos/demográficos*: “La edad y el sexo y su relación con el estrés es compleja”, la experiencia de estrés en los trabajadores parece estar más vinculada a los roles de género que a las diferencias biológicas y que los individuos de más edad entienden mejor sus propios recursos, así como una mayor experiencia ante una amplia variedad de situaciones, pueden proporcionar una mayor capacidad de respuesta para lidiar con el estrés.
- b) *Factores afectivos/cognitivos*: Hay situaciones que, debido a su gravedad, causarán estrés en todos los individuos, incluso en estos casos, habrá diferencias en el grado y tipo de respuesta en cada uno de ellos. Estas diferencias penden de las características personales y la interpretación o importancia de la situación para el individuo (13).

3.1.3. AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS:

La forma en que enfrentamos el peligro dependerá de muchos factores que pueden resumirse en la evaluación cognitiva que las personas realizan ante un evento. Todas las intervenciones cognitivas y conductuales en constante cambio, utilizados para hacer frente a demandas específicas, externas e internas, se conocen como estrategias de afrontamiento (16) (17).

Según Sandín el concepto de afrontamiento del estrés se refiere al comportamiento y esfuerzo cognitivo que el individuo hace para manejar el estrés; es decir, lidiar con las demandas externas e internas que generan estrés (18).

Cuando las estrategias de afrontamiento utilizadas son insuficientes, el estrés causará resultados y consecuencias desfavorables, tanto en el ámbito individual

como organizacionalmente, las instituciones pueden ayudar a reducir y prevenir el estrés en sus trabajadores, interviniendo en aspectos donde el individuo tiene poco o ningún control (17).

Lazarus y Folkman diferencian los modos de afrontamiento:

3.1.3.1. Modo de afrontamiento dirigido a la emoción:

Se refiere a los procesos cognitivos responsables de reducir el grado de alteración emocional e incluyen estrategias como evitar, minimizar, distanciar, atención selectiva, comparaciones positivas y extraer valores positivos en eventos negativos. Este modo de afrontamiento a menudo se utiliza como una forma de preservar la esperanza y el optimismo, para no tener que aceptar lo peor, para actuar como si lo sucedido no nos importara (19).

3.1.3.2. Modo de afrontamiento dirigido al problema:

Este modo tiene la función de definir el problema, buscar soluciones alternativas, considerar estas alternativas en función a su costo, beneficio, elección y aplicación (17). Carver et al. está de acuerdo con esta definición al establecer que, el afrontamiento centrado en el problema es la participación de diversas actividades como la planificación, la acción directa, la búsqueda de ayuda, la eliminación de actividades específicas y la interrupción de acciones durante un largo período de tiempo (20).

3.1.4. ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO:

López y Marvan sintetizaron dos estrategias de afrontamiento:

3.1.4.1. Estrategias activas:

Uso de comportamientos relacionados con el problema, análisis de circunstancias para saber qué hacer, reflexión de posibles soluciones, búsqueda de información, estrategias de anticipación a un desastre, control de las emociones y circunstancias, y la búsqueda de apoyo social. Es decir, un modo de enfrentamiento dirigido al problema (16).

3.1.4.2. Estrategias pasivas:

Uso de ciertos comportamientos, como tratar de no pensar en el problema y de no sentir nada, ignorar, negar o rechazar el evento, bromear y tomar las cosas a la ligera, así como retraimiento y aceptación pasiva. Un modo dirigido a las emociones (22).

Ambas formas de afrontamiento son igualmente útiles, de acuerdo con la circunstancia (21), sin embargo, el afrontamiento centrado en la resolución de problemas se asocia a tasas más bajas de depresión, mientras que el afrontamiento centrado en la emoción, a menudo se acompaña de mayor malestar psicológico.

El afrontamiento puede no ser únicamente activo, sino que puede adoptar formas pasivas que ocurren antes de que la situación llegue a ser estresante (22). Así, cuando la persona cree que la situación puede cambiar tiende a utilizar estrategias de afrontamiento activo; sin embargo, si siente que no puede intervenir, aumenta el empleo de las estrategias centradas en la emoción, convirtiéndose en un afrontamiento mixto del estrés (23).

3.1.5. ESCALA DE AFRONTAMIENTO DE ESTRÉS FRENTE A RIESGOS EXTREMOS:

La forma en que lidiemos con el peligro dependerá de muchos factores, sobre todo en la evaluación cognitiva de las personas ante un evento.

Para estudiar el comportamiento de los individuos ante situaciones estresantes, se crearon innumerables escalas para medir diferentes estilos y estrategias de afrontamiento, entre ellas se encuentra la de López y Marvan, quienes validaron una escala de afrontamiento, adaptada de la escala francesa “Echelle Toulousaine de Coping” en su primera versión de 1992.

La importancia de tener tal escala es, que nos permite comprender mejor el comportamiento de las personas que se encuentran bajo un constante estrés o riesgos extremos, por lo tanto, plantear una posible intervención.

Se establecieron dos afrontamientos, el primer factor agrupó 14 reactivos y se refieren a comportamientos con acción directa contra el problema, búsqueda de información, estrategias para predecir un desastre, autocontrol y control de las

circunstancias, y finalmente apoyo social, llamado afrontamiento activo; el segundo factor consistió en 12 reactivos que se referían al rechazo de eventos y la negación del comportamiento, retraimiento y aceptación pasiva, por lo que se llamó afrontamiento pasivo.

En cuanto al posible uso de este cuestionario, podría ser para la investigación en las áreas de psicología social, psicología de la salud y salud pública. Se puede utilizar como una herramienta para reconocer los estilos de afrontamiento frente a cualquier tipo de riesgo y así, poder desarrollar programas de prevención e intervención, otra utilidad sería para evaluar en un antes y después de una intervención o situación específica, o también para estudiar la relación de estrategias de afrontamiento con otras variables como el estrés, la percepción del riesgo, etc. Además, con algunas adaptaciones e los reactivos se puede determinar el tipo de afrontamientos en enfermedades como diabetes o cáncer (16).

3.1.6. DEFINICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL:

Clima organizacional es un término introducido por primera vez en la psicología organizacional por Saul W. Gellerman en 1960 al referirse a este como “el carácter de una compañía” (24). Sobre el concepto de clima organizacional hay numerosas contribuciones de diferentes autores que dan lugar a múltiples definiciones.

Clima organizacional se define como las percepciones compartidas por los miembros de una organización en relación al trabajo, el entorno en el que este se da, las relaciones interpersonales que ocurren a su alrededor y las diversas regulaciones que lo afectan, es decir, depende de las interpretaciones de los miembros de la organización, pueden ser generados por factores endógenos y exógenos (24) (25).

Según Mejía el clima organizacional es el conjunto de situaciones internas que proporcionan satisfacción y motivación en el trabajador, como el respeto, la comunicación, el reconocimiento del trabajo realizado, la armonía, la colaboración, el sentido de crecimiento e integración, que son cruciales para el desarrollo de los procesos (26). Hablar sobre clima organizacional es hacer referencia a las emociones, al ambiente generado entre los integrantes de una

organización, pero también influye en el comportamiento de quienes la componen, constituyendo así la “personalidad de una organización” (24) (27).

Gimenez explica que, en una organización, como en un país o área geográfica, pueden ocurrir diferentes tipos de climas, dependiendo de los departamentos y áreas funcionales que la conformen (28). Dicho autor considera que el clima organizacional varía de acuerdo con el departamento o área donde se desenvuelva el miembro de la organización.

Por lo tanto, el comportamiento de un miembro de una organización está influenciado por su percepción del entorno laboral. De tal manera que el pensamiento y comportamiento del individuo depende del ambiente que lo rodea y que las diferencias individuales afectan su adaptación a él (29). Por lo que las organizaciones consideran al clima organizacional esencial para aumentar la calidad de atención y así mejorar el porcentaje de satisfacción del usuario externo (30).

Aunque no existe una unificación en las dimensiones del clima organizacional que se han establecido, existen varios modelos que coinciden en las dimensiones que deben considerarse para definir el clima organizacional (30).

3.1.7. DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL:

Las dimensiones del clima organizacional son las características que se pueden medir en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos (25). Por esta razón para hacer diagnóstico adecuado del clima organizacional, es conveniente conocer las diversas dimensiones investigadas por académicos interesados en definir los elementos que afectan el entorno de las organizaciones (29).

3.1.7.1. Para Likert, la percepción del clima varía según ocho dimensiones:

- a) Los métodos de mando: es la forma en que se utiliza el liderazgo para influir en los empleados.
- b) Fuerzas motivacionales: son las actividades realizadas para actuar contra las necesidades de los trabajadores para motivarlos.
- c) Técnicas de comunicación: se refiere a los medios utilizados para comunicarse dentro de la organización, teniendo en cuenta como se realizan.

- d) Procedimientos de influencia: son las repercusiones creadas por la relación empleador/empleado y así determinar los propósitos que tendrá la institución.
- e) La toma de decisiones: se refiere a la distribución de funciones, así como la consistencia de la información en que se basan las decisiones.
- f) Las características de los procesos de planificación: es la forma en que se determina los objetivos.
- g) Las características de los procesos de control: es como ejercen y se distribuyen el control entre las instancias de la organización.
- h) Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento: se basa en planificación y capacitación de los empleados (29).

3.1.7.2. Los autores Litwin y Stringer establecen la existencia de nueve dimensiones:

- a) La estructura: Representa la opinión de los miembros de la organización sobre el número de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones enfrentan al desarrollar su trabajo.
- b) La responsabilidad del individuo: es el sentido de autonomía del trabajador al tomar decisiones relacionadas con su trabajo.
- c) La remuneración: Corresponde a la percepción de los miembros de una recompensa adecuada por el trabajo bien hecho, es el concepto de igualdad frente a la retribución económica.
- d) El desafío: Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización a los desafíos que impone el trabajo.
- e) Relaciones: Es la percepción de los miembros de la empresa sobre la existencia de un ambiente agradable de trabajo y buenas relaciones sociales tanto entre pares como, entre jefes y subordinados.
- f) Cooperación: Es el sentimiento de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo. Enfatizando el apoyo mutuo, desde niveles superiores e inferior.
- g) Estándares: Es la percepción de los miembros del énfasis puesto por la organización en los estándares de rendimiento.

- h) Conflictos: Es el sentimiento de los miembros de la organización, colegas como superiores, quienes aceptan opiniones diferentes y no temen enfrentar y resolver problemas tan pronto como surjan.
- i) Identidad: Es el sentimiento de pertenecer a la organización y sentirse un elemento importante y en ella (31).

3.1.7.3. Por su parte el Ministerio de Salud estableció, en el documento técnico: Metodología para el estudio del clima organizacional, once dimensiones:

- a) Comunicación: Se basa en las redes de comunicación presentes en la organización, y en la facilidad que tienen los empleados de hacer que sus quejas sean escuchadas en la dirección.
- b) Conflicto y cooperación: Es el nivel de colaboración observado entre los empleados en el desempeño de su trabajo y en el apoyo material y humano que reciben de su organización.
- c) Confort: Esfuerzos de la dirección para crear un ambiente físico saludable y agradable.
- d) Estructura: Representa la percepción de los miembros de la organización sobre el número de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que enfrentan al desarrollar su trabajo.
- e) Identidad: Es el sentimiento de pertenencia en la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo.
- f) Innovación: Esta dimensión cubre la disposición de una organización de probar cosas nuevas y cambiar la forma en que se hacen.
- g) Liderazgo: Influencia ejercida por ciertas personas, especialmente los jefes, sobre el comportamiento de otras personas para lograr resultados.
- h) Motivación: Se refiere a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar de manera más o menos intensiva dentro de la organización.
- i) Recompensa: Es la medida en que la organización utiliza la recompensa más que el castigo, esta dimensión puede crear un clima favorable en la organización, pero siempre y cuando se aliente al empleado a hacer mejor su trabajo y si no, es bueno impulsarlo a mejorar.
- j) Remuneración: Este aspecto está respaldado por la forma en que se paga a los trabajadores.

- k) Toma de decisiones: Evalúa la información disponible y utilizada en las decisiones tomadas por la organización, así como el papel de los empleados en el proceso (25).

3.1.8. IMPORTANCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL:

En Salud Pública, la valoración del clima organizacional en las instituciones es de vital importancia en el desarrollo de su estrategia organizacional planificada, lo que le da al gerente una visión futura de la organización, demostrando ser una herramienta administrativa importante para la toma de decisiones, que permite identificar las necesidades reales de la misma en relación con el futuro deseado, proyectar una mayor productividad, liderar a la gestión de los cambios necesarios en la organización para la mejora continua, ya que en ello se basa la supervivencia de las organizaciones (7) (32).

Por lo tanto, aumenta la importancia de trabajar en el clima de forma continua, constante, perseverante, sin temor a las críticas o los obstáculos porque, por teoría se sabe, que se pueden optimizar las condiciones, pero si la persona no cambia su percepción, los resultados de la medición del clima organizacional serán los mismos (24). Un clima organizacional estable se considera como una inversión a largo plazo (25). Para ello debe prevalecer un clima organizacional en el que el ambiente laboral haga que las personas se sientan tranquilas y satisfechas y, en consecuencia, establezcan un compromiso más fuerte hacia la organización (33).

3.1.9. BENEFICIOS DEL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL:

En el Documento técnico/Ministerio de Salud: Metodología para el estudio del clima organizacional, se señala los siguientes beneficios:

- a) Obtener información de primera fuente, confiable y válida sobre el funcionamiento de la organización.
- b) Determinan la media del Clima Organizacional y compararlo en diferentes departamentos o áreas.
- c) Establecer Benchmarking interno para aprovechar las mejores prácticas dentro de la empresa.
- d) Monitorear el resultado de las intervenciones de los proyectos para mejorar el clima organizacional, evaluar su progreso en diferentes momentos.

- e) Permite conocer los elementos satisfactorios e insatisfactorios en el personal.
- f) Tener indicadores de gestión adicionales a los tradicionales.
- g) Descubrir las fortalezas y debilidades de las áreas organizacionales.
- h) Definir medidas de mejora.
- i) Hacer comparaciones con otras organizaciones y apoyarse en ellas con fines de Benchmarking.
- j) Desarrollar habilidades de comunicación y participación entre los miembros (25).

Teniendo en cuenta estos beneficios, la organización puede mejorar su productividad, a través de una percepción favorable del ambiente del entorno por parte de sus miembros, por lo tanto, la satisfacción laboral y el logro de los objetivos organizacionales establecidos para un periodo de tiempo determinado. Cuanto mejor sea el clima laboral, habrá mayores consecuencias positivas y mejor se apreciarán dentro y fuera de la organización (34).

3.1.10. PANDEMIA POR SARS-COV2:

Los sucesos de las últimas semanas con respecto al desarrollo de la pandemia de coronavirus en China y otros países del mundo reflejan cómo nuestras vidas se encuentran cada vez más afectadas y amenazadas debido a su progresiva evolución (35).

Los coronavirus (CoV) son una gran familia de virus causantes de enfermedades que van desde el resfriado común hasta enfermedades más graves, como el síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS-CoV) y el síndrome respiratorio agudo severo (SARS-CoV). Los coronavirus son zoonóticos, es decir, se transmiten entre animales y humanos (36).

“En diciembre de 2019, se identificaron varios casos de neumonía de etiología desconocida en Wuhan (República Popular de China). En las siguientes semanas hubo una propagación epidémica y, a fines de marzo de 2020, más de 400,000 personas estaban enfermas en todo el mundo, de las cuales casi 20,000 han muerto hasta ahora” (35).

La mortalidad se incrementa por la simple propagación del virus, por las graves complicaciones respiratorias que puedan surgir y por la falta de infraestructura que caracterizan a nuestros servicios de salud, especialmente atender dicha

situación, un factor que aumenta aún más el miedo entre la población, millones de vidas humanas pueden perderse en poco tiempo. Entre los sectores con mayor riesgo de infección se encuentra el personal sanitario (4).

Cualquier pandemia aumenta la demanda de atención médica, y tiene un impacto significativo en la economía y en el bienestar social como resultado del ausentismo laboral y de la restricción del flujo de personas y bienes entre países y regiones (37).

3.1.10.1. Transmisión:

La vía de transmisión entre humanos es la misma descrita para otros coronavirus, mediante contacto directo con gotas respiratorias de más de 5 micras (capaces de transmitirse a distancias de hasta 2 metros) y las manos o los fómites contaminados con estas secreciones seguido del contacto con la mucosa de la boca, nariz u ojos (38).

La permanencia de SARS-CoV-2 viable a 21-23 °C y 40 % de humedad en superficies de cobre, cartón, acero inoxidable, y plástico fue de 4, 24, 48 y 72 horas, respectivamente (39). En otro estudio, a 22 °C y 60% de humedad, dejó de permanecer el virus tras 3 horas sobre la superficie del papel, tras 1 a 2 días sobre madera, ropa o vidrio y más de 4 días sobre acero inoxidable, plástico, billetes y mascarillas quirúrgicas (40).

3.1.10.2. Vigilancia epidemiológica:

Definiciones de caso:

- Caso sospechoso:
 - a) Pacientes con infección respiratoria aguda que presente dos o más de los siguientes síntomas: fiebre, tos, dificultad respiratoria, dolor de garganta y congestión nasal.

Todo contacto con un caso confirmado de infección por Covid-19, durante los 14 días previos al inicio de síntomas.

Residencia o historial viaje a algún distrito del Perú con presencia de casos de COVID-19 en los 14 días previos al inicio de síntomas.

Historial de viaje o residencia 14 días previos al inicio de síntomas, en países con transmisión comunitaria.

- b) Paciente con Infección Respiratoria Aguda Grave (fiebre superior a 38°C, tos, dificultad respiratoria y que requiere hospitalización)
- Caso probable: Un caso sospechoso con resultado de laboratorio positivos a COVID -19 en una prueba no confirmatoria o con resultado indeterminado.
 - Caso confirmado: Una persona con prueba confirmatoria de laboratorio a infección por COVID-19, independientemente de los signos y síntomas clínicos (41).

3.1.10.3. Posibilidades de infección:

En China, la tasa de crecimiento de los infectados aparentemente se ha desacelerado significativamente y está alrededor de 80,000 infectados, según datos oficiales del gobierno.

“Los casos fuera de China todavía están creciendo exponencialmente en este momento, y Europa es ahora el epicentro de COVID-19, según la OMS, la letalidad es del 3 - 4 % en todo el mundo” (36).

Desafortunadamente, en muchos países europeos y en los Estados Unidos, la explosividad de esta nueva enfermedad no se tiene en cuenta en este momento, o es claramente subestimada.

Lo que también ha surgido recientemente es un probable riesgo bajo de desarrollar una enfermedad grave entre la población joven. Los síntomas corresponden a un resfriado común y el 81 % de los infectados tiene un curso leve de la enfermedad. Sin embargo, esto no se debe interpretar como si una persona joven no tiene riesgo de enfermarse por COVID-19. Si hay signos de una posible infección por COVID-19, es necesario buscar ayuda médica y también es aconsejable una cuarentena. Una persona enferma con síntomas débiles y buena salud puede infectar a alguien que puede morir por la infección debido a problemas de edad y salud (42).

“En general, la transmisión a través de alimentos y objetos es menos probable que la transmisión directa por una persona infectada. La estabilidad de los coronavirus en el medio ambiente depende de varios factores. La temperatura, la humedad, la calidad de la superficie, la cantidad de virus y la cepa especial del virus juegan un papel importante” (35).

3.1.11. IMPACTO DE LA PANDEMIA POR COVID-19 SOBRE LA SALUD MENTAL DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD:

En términos generales se pueden identificar dos grupos particularmente vulnerables en estas primeras etapas de coyuntura social. Por un lado, los profesionales sanitarios, y por otro, las personas con problemas mentales previos, especialmente aquellas con trastornos severos y en situación de aislamiento extremo debido a la exposición al virus o infección (43)

Expertos tanto de nivel nacional como internacional coinciden al afirmar que, el estrés laboral, riesgo de contagio y la falta de recursos materiales y humanos para combatir el virus, sumado a esto la situación de cuarentena, pueden elevar significativamente la frecuencia de problemas de salud mental.

Las estimaciones obtenidas por diversos metaanálisis indican: elevada prevalencia de ansiedad (45%), seguida de depresión (38%), estrés agudo (31%), burnout (29%) y estrés postraumático (19%). Así mismo existe evidencia científica donde demuestras que las intervenciones para proteger la salud mental de los trabajadores es baja (3).

Un estudio transversal estudió los niveles de depresión, ansiedad, insomnio y reacción al estrés en 1257 profesionales de la salud de 34 hospitales de China, entre el 29 de enero y el 3 de febrero de 2020. Se obtuvo como resultado la presencia de síntomas depresivos (50,4%), ansiosos (44,6%), insomnio (34,0%) y reacción al estrés (71,5%). Además, el personal de enfermería, las mujeres, los trabajadores de atención médica de primera línea que atendían directamente a los pacientes sospechosos de COVID-19 mostraron grados más severos de problemas en su salud mental (5).

A la crisis sanitaria directa de enfermos y defunciones se le añade el estrés en el profesional sanitario, sobre todo, en los médicos generales, quienes trabajan en primera línea con todo tipo de pacientes (44).

3.1.11.1. Intervención en el profesional de salud:

Se deben implementar planes adecuados para proteger la esfera biopsicosocial, algunas medidas pueden ser: horarios de trabajo más cortos, periodos de descanso regulares y turnos rotativos para aquellos que trabajan en áreas de alto riesgo, facilitar información sobre la infección y sobre las

medidas de bioseguridad, desarrollar reglas en su uso y manejo, aconsejar sobre técnicas de manejo del estrés y relajación, y fomentar la visita al personal de psicología para escuchar sus dificultades y brindar el apoyo necesario (45).

3.2. ANÁLISIS DE ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS:

3.2.1. Antecedente internacional:

TÍTULO: *“Prevalencia del síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento durante una epidemia por influenza AH1N1”*

AUTORES: Beatriz Cruz Valdés, Fernando Austria Corrales, Loredmy Herrera Kienhelger, Jorge Salas Hernández, Cinthya Zaira Vega Valero

RESUMEN: El propósito de esta investigación fue evaluar el síndrome de burnout en una muestra de 477 trabajadores de la salud durante una epidemia por influenza AH1N1 en la Ciudad de México, e identificar si el uso de estrategias de afrontamiento tenía efectos protectores al burnout. El análisis encontró que el 24% presentó síndrome de burnout moderado; asimismo, fueron empleadas estrategias activas y pasivas. Se constató que el uso de estrategias de afrontamiento fue selectivo y las estrategias activas tuvieron una función moderadora al burnout, protegiendo a la escala de cansancio emocional, que aumentó cuando presentaban realización personal (46).

TÍTULO: *“Estrés laboral y estrategias de afrontamiento entre los profesionales de enfermería hospitalaria”*

AUTORES: C. Teixeira, E. Gherardi-Donato, S Pereira, L. Cardoso, y E. Reisdorfer.

RESUMEN: El propósito de la investigación fue analizar el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento utilizadas en una muestra de 310 técnicos y auxiliares de enfermería de un hospital universitario, así como su asociación con variables sociodemográficas.

La muestra estuvo compuesta por la mayoría de mujeres, con una edad media de 47,1 años, casadas o en pareja, auxiliares de enfermería, con único vínculo de empleo y que tuvieron trabajo en el último año. Un 17,1% estaba muy expuesta

al estrés laboral y las estrategias centradas en el problema protegían contra el estrés (47).

3.2.2. Antecedente nacional:

TÍTULO: *“Clima organizacional del servicio de Obstetricia de alto riesgo Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen 2015”*

AUTORES: Carlos Miguel Quispez Herrera

RESUMEN: La finalidad de la investigación fue determinar cuál fue el clima organizacional del personal que labora en el servicio de obstetricia de alto riesgo del Hospital ESSALUD Guillermo Almenara Irigoyen. La población seleccionada para el estudio estuvo conformada por los trabajadores profesionales, técnicos y administrativos. Se obtuvo que el 48,6% de la población encuestada fue mayor de 50 años, el 77,8% eran de sexo femenino, el 91,7% realizaba labor asistencial donde predominaban obstetras con un 38,9% y técnicos de enfermería con un 30,6%, 40,3% de la población encuestada eran nombrados según su condición laboral y el 51,4% de la población encuestada tenían más de 15 años laborando en la institución. No hay relación estadísticamente significativa entre las variables descritas anteriormente y el clima organizacional. La conclusión fue que la percepción del clima organizacional fue saludable (48).

3.2.3. Antecedente local:

TÍTULO: *“Clima familiar y afrontamiento al estrés en Pacientes oncológicos de edad adulta temprana y media”*

AUTORES: Angie Natalia Aida Luna Yupanqui

RESUMEN: La presente investigación tuvo el propósito de evaluar la correlación entre clima familiar y afrontamiento al estrés en pacientes oncológicos del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur (IREN Sur). La muestra estuvo compuesta por 120 pacientes de ambos sexos, 45 varones y 75 mujeres, entre las edades de 20 a 65 años, todos con diagnóstico de distinto tipo de cáncer y en diferentes estadios.

En los resultados se muestra que el clima familiar y el afrontamiento al estrés en los pacientes oncológicos presentó correlación estadística significativa ($P < 0.05$);

asimismo se observa que el 30% de los pacientes oncológicos con un clima familiar tendencia buena tienen un afrontamiento al estrés preferentemente positivo. Además, se halló que los varones tienen una correlación estadística significativa ($P < 0.05$), teniendo un clima familiar tendencia buena con un afrontamiento al estrés preferentemente positivo el cual pertenece al 31,1%, a diferencia de las mujeres que no presentaron correlación estadística significativa ($P > 0.05$). Del mismo modo se encontró que los pacientes de edad adulta temprana presentan una correlación estadística significativa ($P < 0.05$), teniendo un clima familiar tendencia buena con un afrontamiento al estrés preferentemente positivo el cual corresponde al 44,1%, a comparación de los pacientes de edad adulta media la cual no presentó correlación estadística significativa ($P > 0.05$) (49).

TÍTULO: *“Satisfacción laboral del Profesional de Obstetricia relacionado al clima laboral del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza. Arequipa 2019”*

AUTORES: Karina Elida Nina Quispe

RESUMEN:

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima y la satisfacción laboral del profesional de Obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza. Las unidades de estudio fueron 28 obstetras, donde el 96.4% presentaron clima laboral favorable, mientras que el 3.6% del personal evidenciaron un clima laboral desfavorable, el 85.7% se encuentran medianamente satisfechos laboralmente, el 10.7% se encuentran satisfechos, mientras que el 3.6% se encuentran insatisfechos, la prueba de chi demostró que no existe relación estadística significativa entre las variables ($P > 0.05$). Concluyendo que un gran porcentaje de las obstetras no perciben un clima laboral hostil y además se encuentra medianamente satisfechas (50).

4. HIPÓTESIS:

Dado que, el estrés laboral, el riesgo de contagio y la falta de recursos materiales y humanos para combatir la pandemia por Covid-19, puedan ser causantes de importantes consecuencias en el clima organizacional de una institución.

Es probable que, exista una relación directa entre el afrontamiento activo del estrés con el clima organizacional favorable en el personal del Servicio de Obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza durante emergencia sanitaria por Covid-19.





CAPITULO II
PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

1. TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE VERIFICACIÓN:

VARIABLES	INDICADORES	TÉCNICA	INSTRUMENTO
<p>Variable independiente</p> <p>AFRONTAMIENTO DE ESTRÉS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cognitivo - Afectivo - Conductual 	<p>Técnica de comunicación: Cuestionario</p>	<p>Escala de Afrontamiento utilizada por López y Marván (Ver anexo 02)</p>
<p>Variable dependiente</p> <p>CLIMA ORGANIZACIONAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación - Liderazgo - Relaciones Interpersonales - Desarrollo Personal y Profesional - Identificación con la Institución: - Estabilidad laboral - Remuneración - Orientación a la Calidad - Condiciones Ambientales 	<p>Técnica de comunicación: Cuestionario</p>	<p>Cuestionario elaborado por Mabelle Mejía Cárdenas (Ver anexo 02)</p>
<p>Variable interviniente</p> <p>CARACTERÍSTICAS DEL PERSONAL DEL SERVICIO DE OBSTETRICIA</p>	<p>Sociodemográficas</p> <hr/> <p>Laborales</p>	<p>Técnica de comunicación: Cuestionario</p>	<p>Cédula de preguntas (Ver anexo 02)</p>

2. CAMPO DE VERIFICACIÓN:

2.1. UBICACIÓN ESPACIAL:

La investigación se llevó a cabo en el Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza ubicado en la Av. Daniel Alcides Carreón 505, en el Servicio de Obstetricia.

2.2. UBICACIÓN TEMPORAL:

2.2.1. Cronología:

Abril-junio 2020

2.2.2. Visión temporal:

Prospectivo

2.2.3. Corte temporal:

Transversal

2.3. UNIDADES DE ESTUDIO:

2.3.1. Universo cualitativo:

- Criterios de inclusión:
 - Médicos gineco obstetras, obstetras y técnicos de enfermería del Servicio de Obstetricia del Hospital Honorio Delgado Espinoza.
- Criterios de exclusión:
 - Médicos gineco obstetras, obstetras y técnicos de enfermería que no desean participar en la investigación.
 - Médicos gineco obstetras, obstetras y técnicos de enfermería que se encuentran de vacaciones o con permiso de la Institución.

2.3.2. Universo cuantitativo:

- Población: Estuvo representado por Médicos gineco obstetras, obstetras y técnicos de enfermería del Servicio de Obstetricia del Hospital Honorio Delgado Espinoza de Arequipa, correspondiendo:
 - Médicos gineco obstetras: 17
 - Obstetras: 14
 - Técnicos de enfermería: 5
- Procedimiento de muestreo: No se realizó ningún muestreo debido a que se programó trabajar con toda la población, sin embargo, solo se pudieron obtener datos de 33 trabajadores que se encontraban presentes durante la investigación.

3. ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

3.1. ORGANIZACIÓN:

- Se solicitó la autorización por medio de la Escuela Profesional de Obstetricia y Puericultura al Sr. jefe del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza y a los Sres. jefes del servicio de Obstetricia y de Ginecología para realizar el trabajo de investigación.
- Se aplicó el instrumento de forma autoadministrada en el personal del servicio de Obstetricia según su tiempo libre durante su jornada de trabajo, por un periodo aproximado de 20 minutos.
- Se tabuló, procesó y analizó los datos recolectados.

3.2. RECURSOS:

3.2.1. Recursos humanos:

- **Autor:** Bachiller Maria Alejandra Dayana Choque Salinas
- **Asesor:** Magister Armida Fernández Vásquez

3.2.2. Recursos físicos:

- Fichas impresas de recolección de datos y cuestionarios.
- Computadora portátil con sistema operativo Windows 8, paquete Office 2010 y paquete estadístico SPSS v.22.
- Material de escritorio.

3.2.3. Recursos económicos:

- Autofinanciado por el autor.

3.3. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

En la presente investigación para la **variable “clima organizacional”**, se utilizó el cuestionario aplicado para el estudio “Diagnóstico del Clima Laboral”, diseñado por la Licenciada Mabelle Mejía Cárdenas, validado y aprobado por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social en el año 2010, posteriormente utilizado por María Alejandra Sierra García (51), para su estudio “El clima laboral en los colaboradores del área administrativa del Hospital Regional de Cobán, A.V”. En este cuestionario se evaluaron 9 variables a través de 45 preguntas, dentro de las cuales se consignaron de esta manera:

- Comunicación: 1-10-18-23-31-37-45
- Liderazgo: 2-11-38
- Relaciones Interpersonales: 3-12-19-24-32-39
- Desarrollo Personal y Profesional: 4-13-20-25-33-40
- Identificación con la Institución: 5-14-21-26-34-41
- Estabilidad laboral: 6-15-27-35-42
- Remuneración: 7-28-43
- Orientación a la Calidad: 8-16-29-36
- Condiciones Ambientales: 9-17-22-30-44

Cada pregunta tuvo 5 posibles respuestas: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo, las mismas que tuvieron una calificación del 1 al 5 respectivamente.

Para su calificación se realizó un conteo el cual se representó de la siguiente manera:

- Desfavorable: 0 puntos a 112 puntos
- Favorable: 113 puntos a 225 puntos

Así mismo, para la **variable “afrentamiento del estrés”**, se utilizó el instrumento a conveniencia la Escala de Afrontamiento utilizada por López y Marván (16) validada por Alpha de Cronbach con una consistencia interna de 0.83 para afrontamiento activo, y de 0.77 en afrontamiento pasivo, en sus estudios frente a riesgos extremos, que mide las estrategias de afrontamiento de los sujetos que viven en situaciones de riesgo natural o industria, efectos postraumáticos como el estrés y percepción de riesgo en situaciones de peligro extremo, mismo que se consideró muy útil para el momento en el que se realizó el presente estudio: durante la pandemia por Covid-19.

El instrumento estuvo en escala tipo Likert y constó de 26 preguntas cerradas, cada pregunta tuvo 5 posibles respuestas: nunca, pocas veces, algunas veces, la mayoría de veces y siempre, las mismas que tuvieron una calificación del 0 al 4 respectivamente.

Comprendido de dos dimensiones: 14 reactivos en la categoría de afrontamiento activo (dirigido al problema) y 12 reactivos relacionadas a afrontamiento pasivo (dirigido a las emociones), las que se consignaron de la siguiente manera:

- Afrontamiento activo: 5,8,9,10,11,13,14,15,17,19,20,22,23,25.

- Afrontamiento pasivo: 1,2,3,4,6,7,12,16,18,21,24,26.

Para su calificación se realizó un conteo de las preguntas pertenecientes a cada afrontamiento el cual se representó de la siguiente manera:

- Afrontamiento activo: 28-56
- Afrontamiento pasivo: 24-48 (51).

3.4. CONSIDERACIONES ÉTICAS:

La presente investigación respecto a los aspectos éticos salvaguardó en primer lugar, los derechos de propiedad de los autores, con respecto a las teorías y conocimientos; citándolos adecuadamente y especificando las fuentes bibliográficas donde se encuentra lo referenciado.

Con el fin de aplicar las encuestas al personal del Servicio de Obstetricia, se solicitó la autorización respectiva al Sr. jefe del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza y a los Sres. jefes del servicio de Obstetricia y de Ginecología por medio de la Escuela Profesional de Obstetricia y Puericultura.

Se informó a médicos gineco obstetras, obstetras y técnicos de enfermería sobre los objetivos de la investigación y se les invitó a participar en ella.

Se aclaró que el aceptar participar en el estudio se considera una medida voluntaria y anónima, por lo que se preservará la confidencialidad total de la información que se recopiló; dado que su uso es exclusivamente para fines de la investigación. Cabe mencionar que para conservar la privacidad del personal se hicieron esfuerzos para garantizar que, durante la investigación, los jefes no estén en el sitio.

4. ESTRATEGIA PARA MANEJAR RESULTADOS:

4.1. TIPO DE PROCESAMIENTO:

Se utilizó un procesamiento manual y electrónico.

4.2. PLAN DE OPERACIONES:

Se realizaron un plan de tabulación y un plan de graficación, en el plan de tabulación se utilizaron tablas de entrada simple y entrada doble, estos además fueron numéricos y literales, y para el plan de graficación se utilizó grafico de barras.

4.3. PLAN DE ANÁLISIS DE DATOS:

Para las variables numéricas se utilizaron la media, la mediana y la desviación estándar; así como valores mínimos y máximos y para las variables categóricas se utilizaron frecuencia y porcentaje.

Se realizó la prueba de Chi cuadrado con un nivel de significancia del 5%.

El proceso de información fue realizado por el paquete estadístico SPSS versión 22.0.





**RELACIÓN DEL AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS Y CLIMA
ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DEL SERVICIO DE OBSTETRICIA
DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA DURANTE
PANDEMIA POR CORONAVIRUS 2019. AREQUIPA 2020**

TABLA N° 1

Distribución del personal del Servicio de Obstetricia según edad

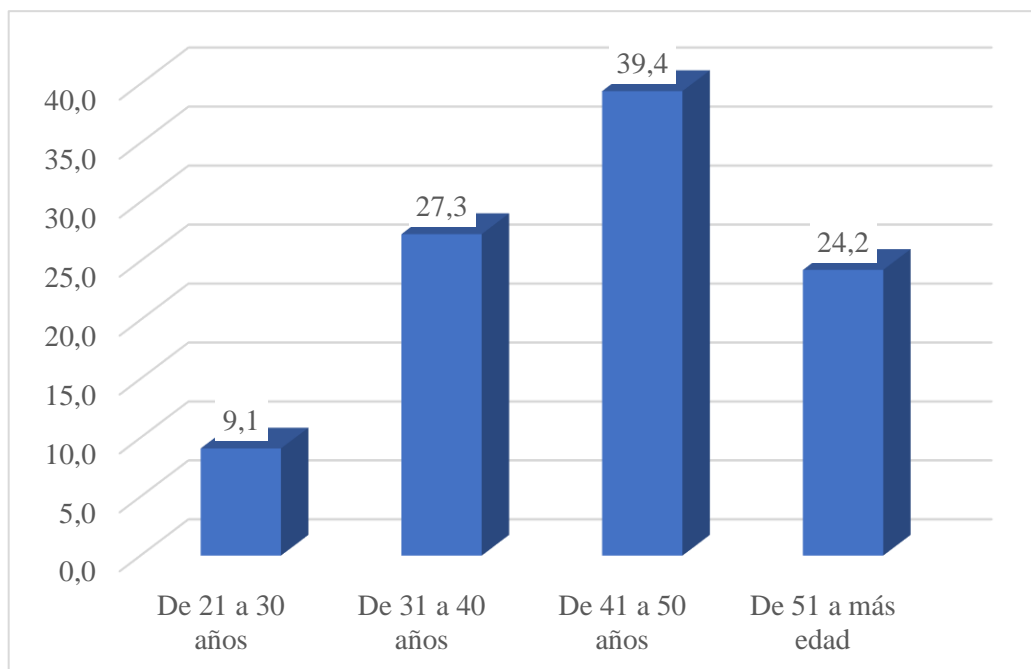
EDAD	N°	Porcentaje
21 - 30 años	3	9.1
31 - 40 años	9	27.3
41 - 50 años	13	39.4
51 a más edad	8	24.2
TOTAL	33	100.0

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla N° 1 muestra que el 39.4% del personal que labora en el servicio de Obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza tienen entre 41 - 50 años, el 27.3% tiene entre 31 - 40 años, el 24.2% tienen más de 51 años y en menor cantidad los profesionales más jóvenes con un 9.1%.

GRÁFICO N° 1

Distribución del personal del Servicio de Obstetricia según edad



Fuente: Elaboración propia.



**RELACIÓN DEL AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS Y CLIMA
ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DEL SERVICIO DE OBSTETRICIA
DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA DURANTE
PANDEMIA POR CORONAVIRUS 2019. AREQUIPA 2020**

TABLA N° 2

Distribución del personal del Servicio de Obstetricia según sexo

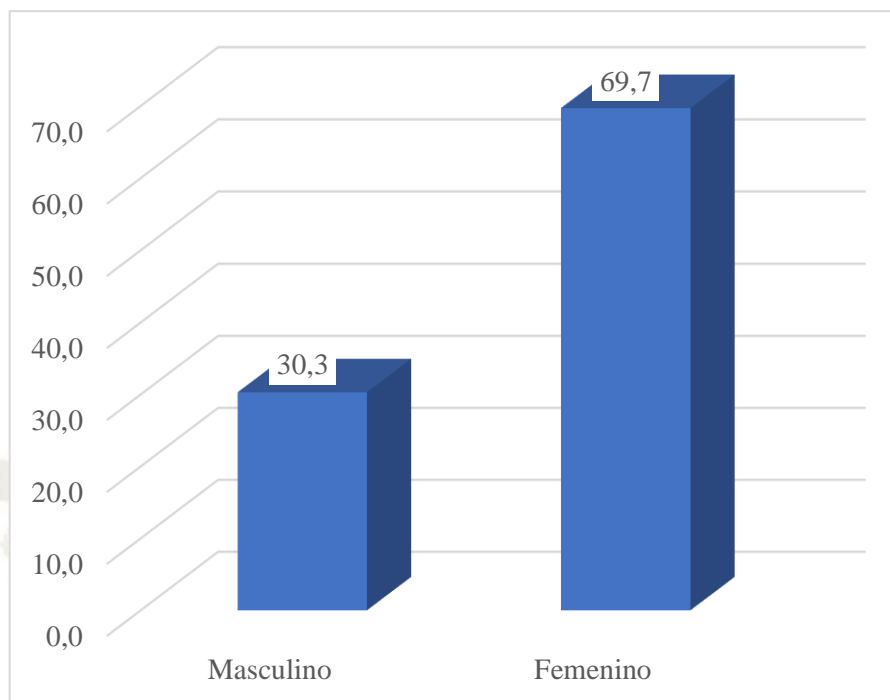
SEXO	N°	Porcentaje
Masculino	10	30.3
Femenino	23	69.7
TOTAL	33	100.0

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla N° 2 muestra que el 69.7% del personal que labora en el servicio de Obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza son de sexo femenino, mientras que el 30.3% de la población estudiada son de sexo masculino.

GRÁFICO N° 2

Distribución del personal del Servicio de Obstetricia según sexo



Fuente: Elaboración propia.

**RELACIÓN DEL AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS Y CLIMA
ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DEL SERVICIO DE OBSTETRICIA
DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA DURANTE
PANDEMIA POR CORONAVIRUS 2019. AREQUIPA 2020**

TABLA N° 3

Distribución del personal del Servicio de Obstetricia según estado civil

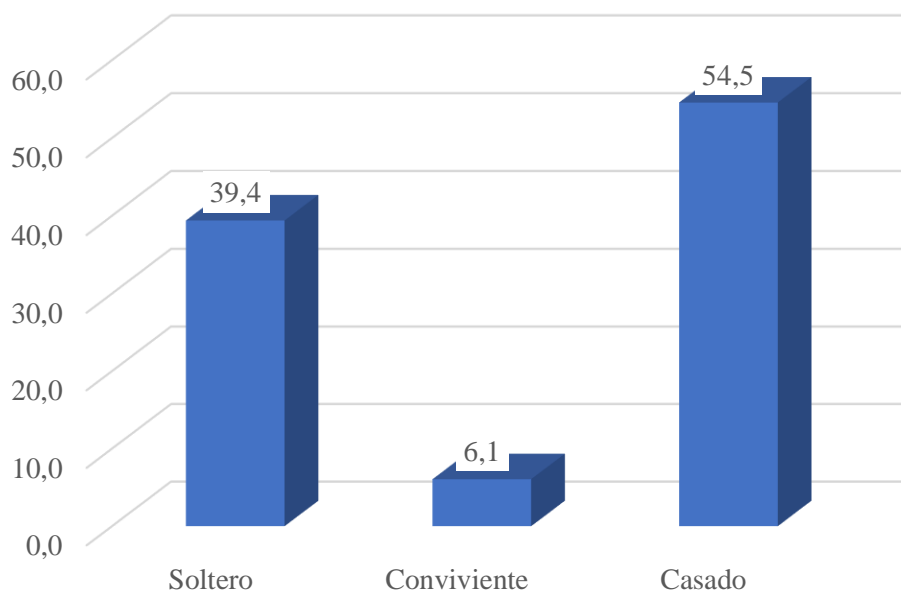
ESTADO CIVIL	N°	Porcentaje
Soltero	13	39.4
Conviviente	2	6.1
Casado	18	54.5
TOTAL	33	100.0

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla N° 3 muestra que el 54.5% del personal que labora en el servicio de Obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza son casados, seguido de los solteros un 39.4% y por último los convivientes un 6.1%.

GRÁFICO N° 3

Distribución del personal del Servicio de Obstetricia según estado civil



Fuente: Elaboración propia.



**RELACIÓN DEL AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS Y CLIMA
ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DEL SERVICIO DE OBSTETRICIA
DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA DURANTE
PANDEMIA POR CORONAVIRUS 2019. AREQUIPA 2020**

TABLA N° 4

Distribución del personal del Servicio de Obstetricia según profesión

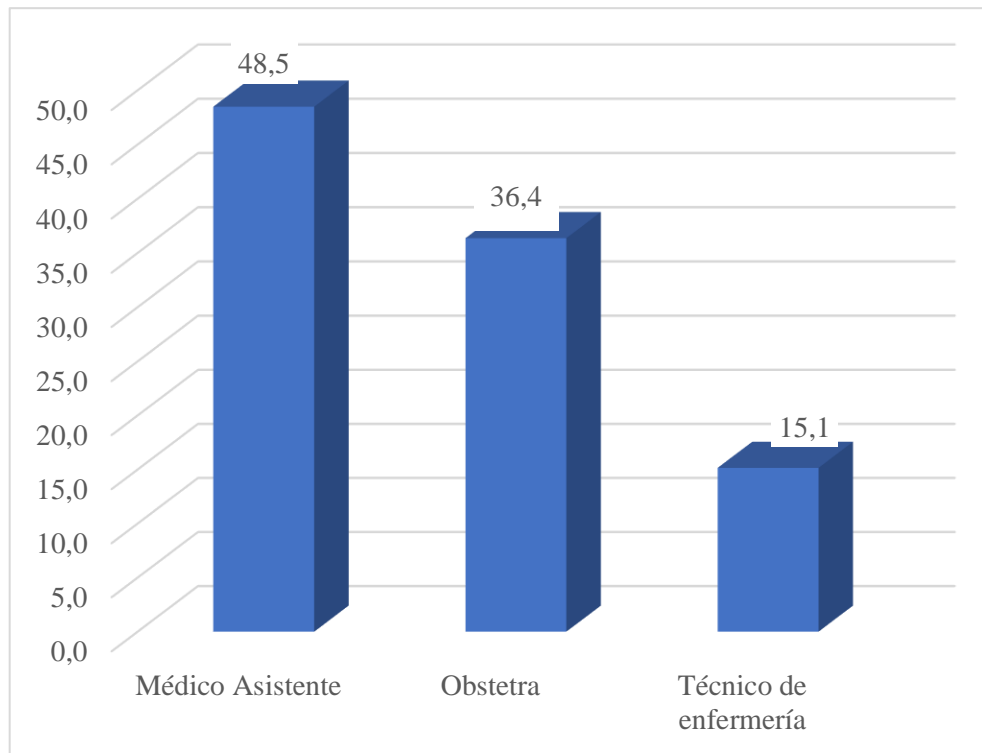
Profesión	N°	Porcentaje
Médico Gineco obstetra	16	48.5
Obstetra	12	36.4
Técnico de enfermería	5	15.1
TOTAL	33	100.0

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla N° 4 se observa que en el personal que labora en el Servicio de Obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza; predominan los médicos gineco obstetras con un 48,5%, seguido de los obstetras con un 36,4% y finalmente, el personal técnico de enfermería con un 15,1% del total de encuestados.

GRÁFICO N° 4

Distribución del personal del Servicio de Obstetricia según profesión



Fuente: Elaboración propia.

**RELACIÓN DEL AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS Y CLIMA
ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DEL SERVICIO DE OBSTETRICIA
DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA DURANTE
PANDEMIA POR CORONAVIRUS 2019. AREQUIPA 2020**

TABLA N° 5

Distribución del personal del Servicio de Obstetricia según tiempo de servicio

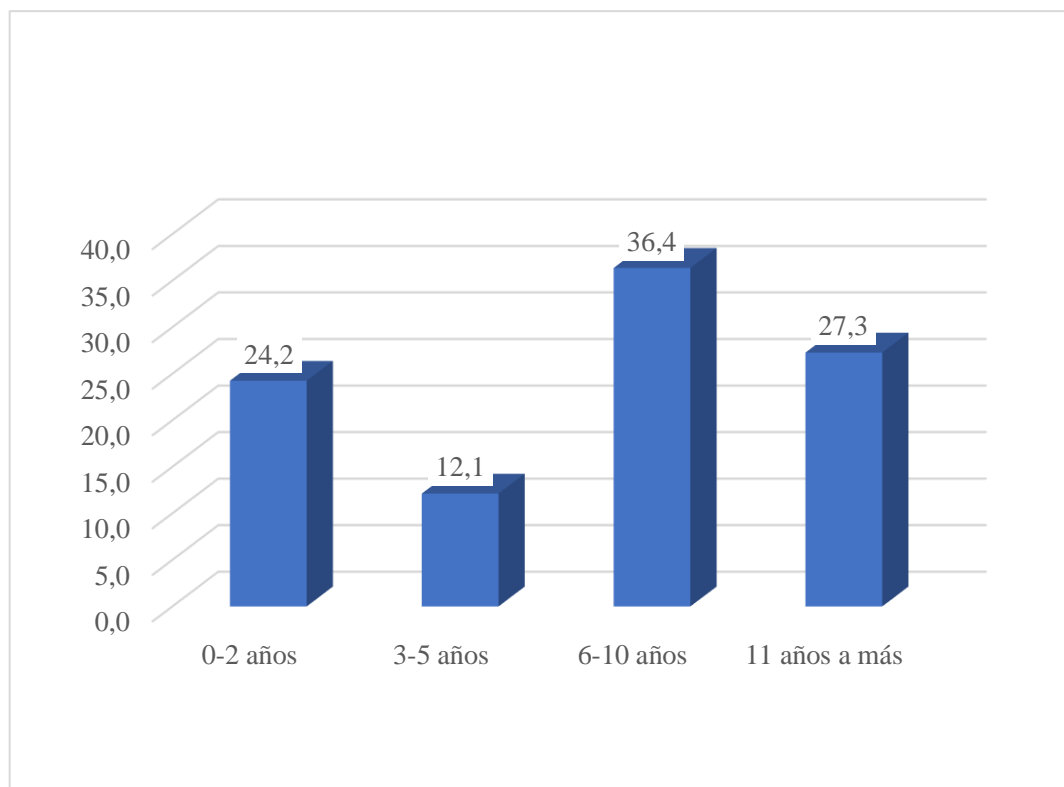
Tiempo de Servicio	N°	Porcentaje
0-2 años	8	24.2
3-5 años	4	12.1
6-10 años	12	36.4
11 años a más	9	27.3
TOTAL	33	100.0

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla N° 4 muestra que el 36.4% del personal del Servicio de Obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza tiene entre 6-10 años de servicio, 27.3% laboran desde hace más de 11 años, el 24.2% menos de 2 años, mientras que el 12.1% laboran desde hace 3-5 años.

GRÁFICO Nº 5

Distribución del personal del Servicio de Obstetricia según tiempo de servicio



Fuente: Elaboración propia.

**RELACIÓN DEL AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS Y CLIMA
ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DEL SERVICIO DE OBSTETRICIA
DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA DURANTE
PANDEMIA POR CORONAVIRUS 2019. AREQUIPA 2020**

TABLA N° 6

Distribución del personal del Servicio de Obstetricia según condición de trabajo

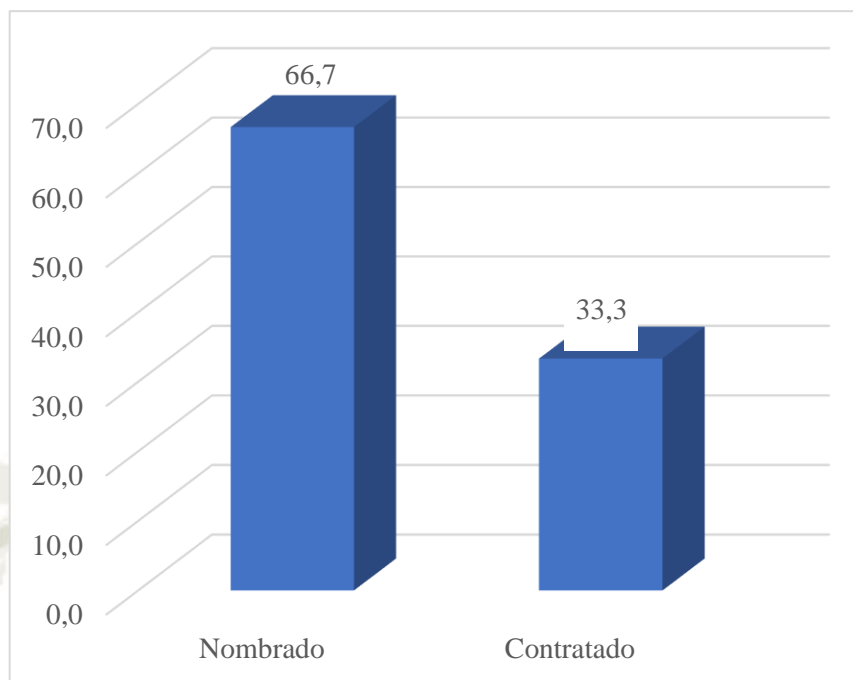
Condición de Trabajo	N°	Porcentaje
Nombrado	22	66.7
Contratado	11	33.3
TOTAL	33	100.0

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla N° 6 muestra que el 66.7% del personal del Servicio de Obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza son nombrados, mientras que el 33.3% son personal contratado.

GRÁFICO N° 6

Distribución del personal del Servicio de Obstetricia según condición de trabajo



Fuente: Elaboración propia.



**RELACIÓN DEL AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS Y CLIMA
ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DEL SERVICIO DE OBSTETRICIA
DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA DURANTE
PANDEMIA POR CORONAVIRUS 2019. AREQUIPA 2020**

TABLA N° 7

**Distribución del personal del Servicio de Obstetricia según tiempo de servicio durante
emergencia sanitaria**

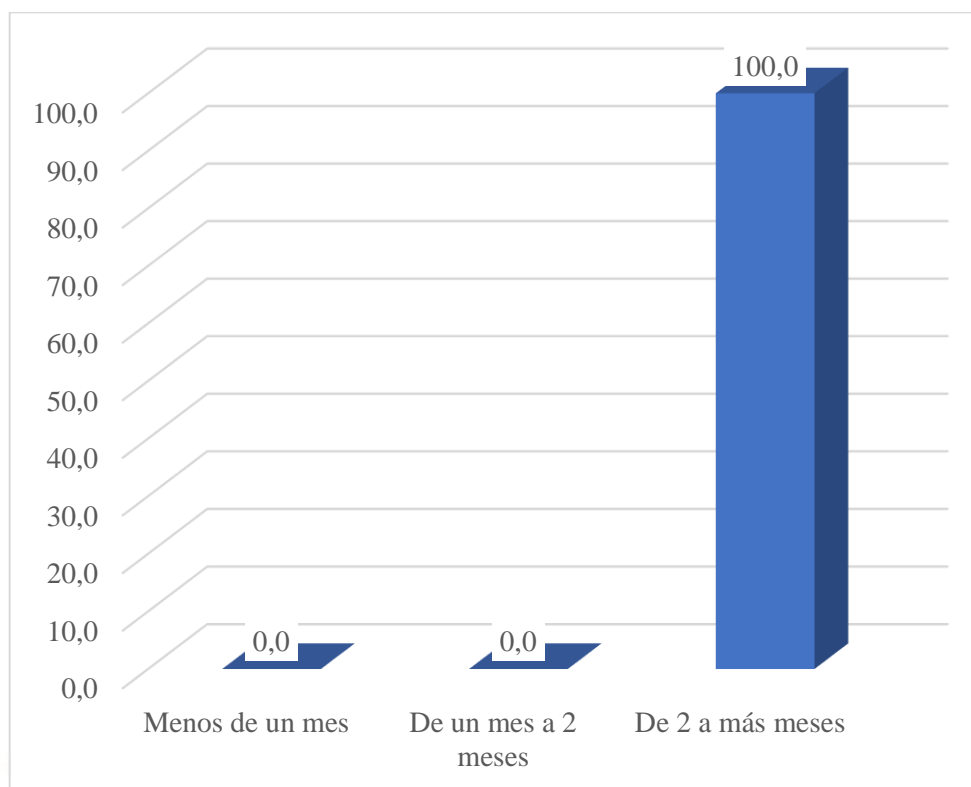
Tiempo de Servicio durante la emergencia Sanitaria	N°	Porcentaje
Menos de un mes	0	0.0
1 - 2 meses	0	0.0
Más de 2 meses	33	100.0
TOTAL	33	100.0

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla N° 7 muestra que todo el personal del Servicio de Obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza tiene un tiempo servicio mayor de 2 meses durante la emergencia sanitaria.

GRÁFICO N° 7

Distribución del personal del Servicio de Obstetricia según tiempo de servicio durante emergencia sanitaria



Fuente: Elaboración propia.

**RELACIÓN DEL AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS Y CLIMA
ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DEL SERVICIO DE OBSTETRICIA
DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA DURANTE
PANDEMIA POR CORONAVIRUS 2019. AREQUIPA 2020**

TABLA N° 8

Afrontamiento del estrés en el personal del Servicio de Obstetricia

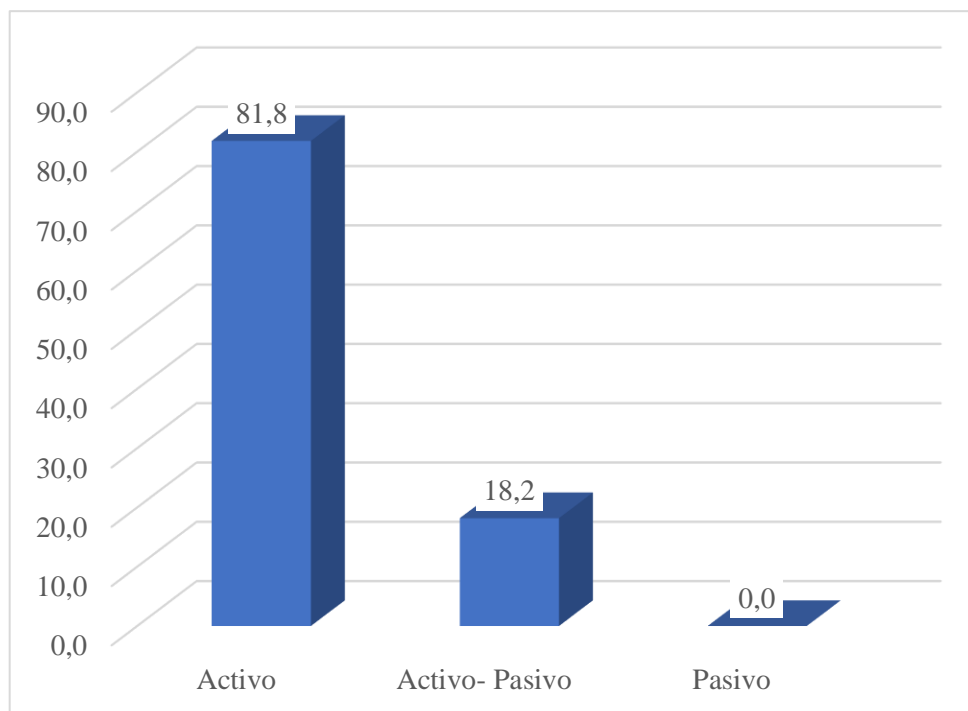
Afrontamiento del estrés	N°	Porcentaje
Activo	27	81.8
Activo - Pasivo	6	18.2
Pasivo	0	0.0
TOTAL	33	100.0

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla N° 8 muestra que el 81,8% del personal del Servicio de Obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza durante la pandemia por Covid-19 presenta un afrontamiento activo del estrés y el 18,2% un afrontamiento activo y pasivo del estrés.

GRÁFICO N° 8

Afrontamiento del estrés en el personal del Servicio de Obstetricia



Fuente: Elaboración propia.



**RELACIÓN DEL AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS Y CLIMA
ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DEL SERVICIO DE OBSTETRICIA
DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA DURANTE
PANDEMIA POR CORONAVIRUS 2019. AREQUIPA 2020**

TABLA N° 9

Clima organizacional del personal del Servicio de Obstetricia

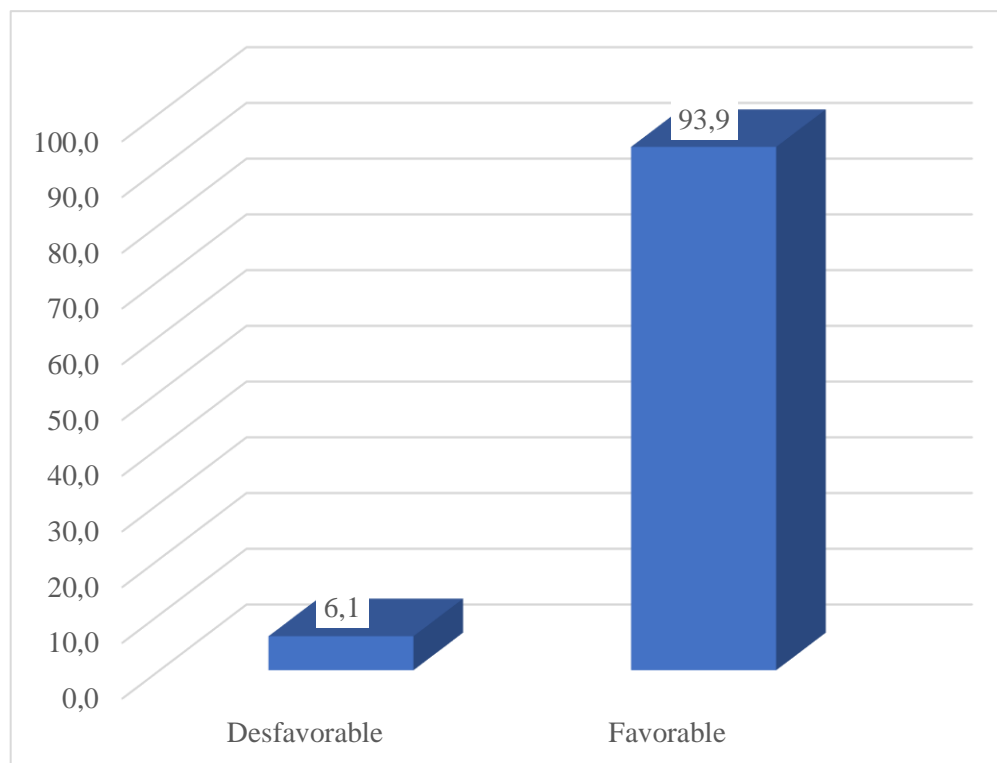
Clima organizacional	N°	Porcentaje
Desfavorable	2	6.1
Favorable	31	93.9
TOTAL	33	100.0

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla N° 9 muestra que 93,9% del personal del Servicio de Obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza durante la pandemia por Covid-19 presenta un clima favorable, mientras que un 6,1% del personal presenta un clima desfavorable.

GRÁFICO N° 9

Clima organizacional del personal del Servicio de Obstetricia



Fuente: Elaboración propia.

**RELACIÓN DEL AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS Y CLIMA
ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DEL SERVICIO DE OBSTETRICIA
DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA DURANTE
PANDEMIA POR CORONAVIRUS 2019. AREQUIPA 2020**

TABLA N° 10

**Relación entre el afrontamiento del estrés y clima organizacional en el personal del
Servicio de Obstetricia**

Afrontamiento del Estrés	Clima organizacional				TOTAL	
	Desfavorable		Favorable		N°	%
	N°	%	N°	%		
Activo	2	6.1	25	75.7	27	81.8
Activo- Pasivo	0	0.0	6	18.2	6	18.2
TOTAL	2	6.1	31	93.9	33	100.0

$X^2=0.47$ $P> 0.05$ $P=0.45$

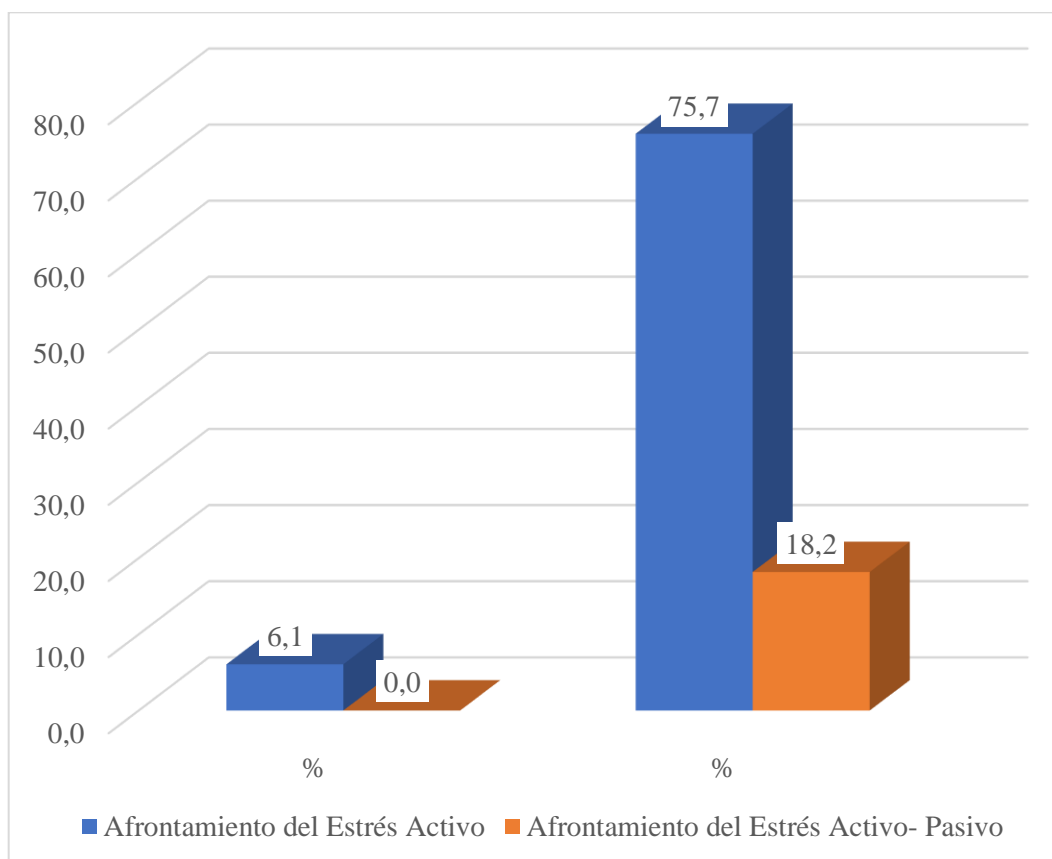
Fuente: Elaboración propia.

La Tabla N°. 10 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=0.47$) muestra que el afrontamiento del estrés y el clima organizacional no presentan relación estadística significativa ($P>0.05$).

Asimismo, se observa que el 75.7% del personal del servicio de Obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza que presentan un afrontamiento activo del estrés percibe un clima organizacional favorable.

GRÁFICO N° 10

Relación entre el afrontamiento del estrés y clima organizacional en el personal del
Servicio de Obstetricia



Fuente: Elaboración propia.

DISCUSIÓN

El presente estudio buscó establecer la relación entre el afrontamiento del estrés y el clima organizacional en el personal del Servicio de Obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza durante la pandemia por Covid-19, Arequipa 2020.

Se pudo observar que las características sociodemográficas del personal del servicio de Obstetricia muestran una edad promedio entre 41-50 años, con mayor número de mujeres, de estado civil casados, estos resultados coinciden con lo reportado por Karina Elida Nina Quispe al establecer la relación entre el clima laboral y la satisfacción del profesional de Obstetricia del mismo hospital en año 2019, donde todo el personal evaluado fue femenino y 71.4% casado (50).

Así mismo los resultados se asemejan con los descritos por Carlos Miguel Quispez Herrera en su estudio realizado en el servicio de obstetricia de alto riesgo del Hospital ESSALUD Guillermo Almenara Irigoyen en el 2015, el 48,6% de la población encuestada fue mayor de 50 años y el 77,8% eran de sexo femenino (48).

En cuanto a las características laborales del personal del Servicio de Obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza durante la pandemia por Covid-19, se evidenció mayor proporción de médicos gineco obstetras, con un tiempo de servicio promedio de 6-10 años, sin embargo en los estudios de Karina Nina (50) y Carlos Quispez, se encontró una mayor proporción del profesional de Obstetricia y con más de 11 años de servicio (48). En la presente investigación se evidencio también predominio de la condición laboral nombrados y con un tiempo de servicio durante la emergencia sanitaria mayor de 2 meses, resultados similares se encontraron en el estudio de Karina Nina (50) y Carlos Quispez donde el 75.0% y 40,3% del personal era nombrado respectivamente (48).

Con respecto al estilo de afrontamiento del estrés utilizado en el personal del Servicio de Obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza durante la pandemia por Covid-19, el 81,8% presento un afrontamiento activo y en la población restante ambos fueron empleados, esto podría deberse al hecho de que el personal percibe clima organizacional favorable, lo que facilita la resolución de conflictos y la relación del trabajador con sus compañeros y entorno, resultados similares se evidenciaron en el estudio de Beatriz Cruz y colaboradores donde se identificó si el uso de estrategias de afrontamiento tenía efectos protectores al burnout en un hospital de México durante la epidemia por

influenza AH1N1, los trabajadores de salud evaluados utilizaron de manera moderada las dos estrategias, esto puede deberse a que ambas permiten adaptarse y hacer frente a la emergencia sanitaria presentada (46). Así mismo, en el estudio de C. Teixeira donde se analizó el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento utilizadas por técnicos y auxiliares de enfermería de un hospital universitario, el 59,4% utilizaron estrategias focalizadas al problema (47).

En cuanto al clima organizacional del personal del Servicio de Obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza durante la pandemia por Covid-19 se observó que el 93,9% percibe un clima organizacional favorable, presentando similitud con el estudio de Karina Nina (50) y Carlos Quispez donde el 96,4% y 51,4% presenta un clima favorable respectivamente (48).

Respecto al objetivo general y según la prueba de chi cuadrado ($X^2=0.47$) muestra que el afrontamiento del estrés y clima organizacional no presentan relación estadística significativa ($P>0.05$), a diferencia de Angie Luna Yupanqui quien concluyo en su estudio “Clima familiar y afrontamiento al estrés en Pacientes oncológicos de edad adulta temprana y media” que el clima familiar y el afrontamiento al estrés en los pacientes evaluados presentó correlación estadística significativa ($P<0.05$); y determinó que el 30% de los pacientes que presentó un clima familiar saludable tenían un afrontamiento positivo al estrés (49).

En cuanto a las limitaciones del estudio, cabe destacar la reducción de la muestra ya que no todo el personal se encuentra laborando actualmente, futuros estudios deberían ampliar la muestra. Así mismo se presentó dificultad para aplicar las encuestas debido al confinamiento y el acceso restringido a las instalaciones del hospital.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se evidenció que el 81,8% del personal del Servicio de Obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza presentó un afrontamiento activo del estrés durante la pandemia por Covid-19.

SEGUNDA: En cuanto al clima organizacional percibido por el personal del Servicio de Obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza durante la pandemia por Covid-19, se evidenció que el 93,9% considera que es favorable, mientras que un 6,1% del personal presenta un clima desfavorable.

TERCERA: Según la prueba de chi cuadrado ($X^2=0.47$) muestra que el afrontamiento del estrés y el clima organizacional no presentan relación estadística significativa ($P>0.05$). Más del 70.0% del personal del servicio de Obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza que presentan un afrontamiento activo del estrés percibe un clima organizacional favorable durante la pandemia por Covid-19.

CUARTA: Las características sociodemográficas y laborales en el personal del Servicio de Obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza durante la pandemia por Covid-19 muestran una edad promedio entre 41 a 50 años, con mayor número de mujeres, de estado civil casados, con mayor proporción de médicos gineco obstetras, con un tiempo de servicio de 6 a 10 años, de condición laboral nombrados, y un tiempo de servicio durante la emergencia sanitaria mayor de 2 meses.

RECOMENDACIONES

1. Al Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, se sugiere continuar con acciones que promuevan un buen clima organizacional para así lograr una percepción favorable en todo el personal. Así mismo, se recomienda seguir fomentando este saludable estilo de afrontamiento activo del estrés en todo el personal.
2. A la Universidad Católica de Santa María, se sugiere capacitar a sus estudiantes, especialmente a los futuros profesionales de salud en el manejo del estrés en periodos de mayor tensión sanitaria.
3. A la Facultad de Obstetricia y Puericultura, se sugiere complementar esta investigación, pero en otro momento de la pandemia con la incorporación del profesional de salud que no fue evaluado, y poder contrastarlo con los resultados actuales.
4. Se sugiere realizar estudios similares para evaluar la relación del afrontamiento del estrés con otras variables como el nivel de estrés, la percepción del riesgo, entre otras variables que nos permitan comprender la reacción del personal de salud expuesto a un riesgo extremo, como el causado por la actual pandemia.

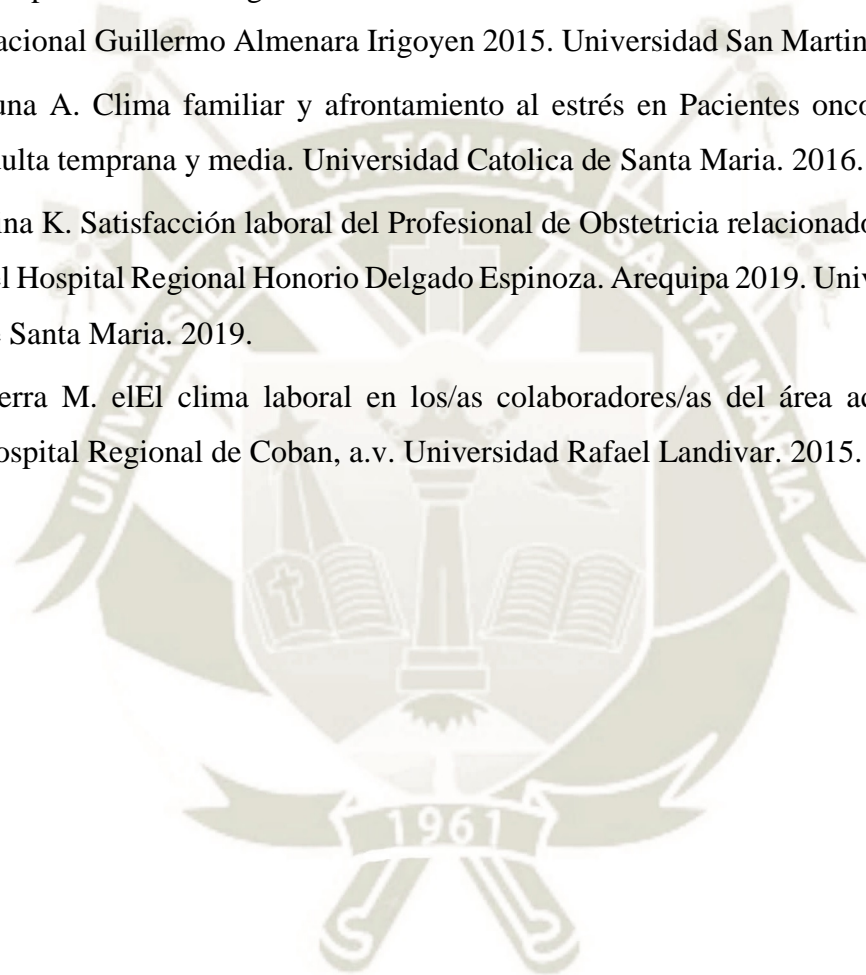
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Atalaya M. El estrés laboral y su influencia en el trabajo. 2001; 2(4): p. 25-36.
2. Denison D.. What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native`s point of view on a decade of paradigm wars. *The Academy of Management Review*. 1996 Julio; 21(3): p. 619-654.
3. Ricci I, Ruiz I, Meneses J, Fraile D, Fiol M, Pastor G, et al. El impacto de la pandemia por COVID-19 sobre la salud mental de los profesionales sanitarios. *Medrxiv*. 2020 Abril.
4. Velasquez L, Contreras G, Salazar R, Chacon J. Percepción social y actitudes de los trabajadores del Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía ante la alerta epidemiológica de la influenza humana AH1N1 en México durante 2009. *Med Int Mex*. 2009; 25(6): p. 450-453.
5. Lai J, Ma S, Wang Y. Factors Associated With Mental Health Outcomes Among Health Care Workers Exposed to Coronavirus Disease 2019. *JAMA Netw Open*. 2020 Mar; 3: p. e203976.
6. OMS. Salud y derechos humanos. [Online].; 2017 [cited 2020 01 07. Available from: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs323/es/>.
7. Segredo A, Reyes D. Clima organizacional en salud pública. Consideraciones generales. *Revista correo científico Médico de Holguin*. 2004; 8(3).
8. Calderon J, Vasquez A. Estrategias de afrontamiento del estrés y satisfacción. Tesis Universidad Católica de Santa María. 2018.
9. Leka S, Griffiths A. La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistematicas de solución de problemas para empleadores, programa directivo y representantes sindicales. Organización mundial de la salud. 2004; 3: p. 1-8.
10. Casas J, Repullo J, Lorenzo S. Estrés laboral en el medio sanitario y estrategias adaptativas. *Rev Calidad Asistencial*. 2002; 17(4): p. 237-46.
11. Buceta J, Bueno A. Estrés, rendimiento y salud Buceta JM BAYMB, editor. Madrid: Dykinson; 2001.
12. Parkes K. Intervenciones para la gestión del estrés en organizaciones Buendía J RF, editor. Madrid: Ediciones Piramide; 2001.
13. Cooper C, Davidson M. Las fuentes de estrés en el trabajo y Ginebra: OMS; 1988.

14. Arizeta AG PIAS. Cambio organizacional y cultura en un hospital: percepciones y discursos de sus impulsores. *Rev Calidad Asistencial*. 2001; 16: p. 22-8.
15. Padierna JA PJ. El estrés en las profesiones sanitarias. *Gaceta Médica de Bilbao*. 1988; 85: p. 149-54.
16. Lopez E, Marvan M. Validación de una escala de afrontamiento. *Salud Publica Me*. 2004; 46(3): p. 216-222.
17. Lazarus R, Folkman S. Stress, Appraisal and coping New York: Springer Publishing; 1984.
18. Belloch A, Sandin B, Ramos F. El estrés. Manual de psicopatología Madrid: McGraw-Hill. ; 1995.
19. Calderon J, Vasquez A. Estrategias de afrontamiento del estrés y satisfacción. Tesis Universidad Católica de Santa María. 2018.
20. Carver C, Scheier M, Kumari J. Assessing Coping Strategies: A. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1989; 56(2): p. 267-283.
21. Lazarus R, Folkman S. Stress, appraisal and coping. New York: Springer; 1984.
22. Salanova M, Grau R, Martinez I. Demandas laborales y conductas de afrontamiento: el rol modulador. *Psicothema*. 2005; 17(3): p. 390-395.
23. Rueda M, Aguado A, Alcedo M. Estrés, afrontamiento y variables psicológicas intervinientes en el proceso de adaptación a la Lesión Medular (LM): una revisión de la bibliografía. *Intervención Psicosocial*. 2008; 17(2): p. 109-124.
24. Elgegren U. Fortalecimiento del Clima Organizacional en establecimientos de salud. *Avances en Psicología*. 2015 Enero-Julio; 23(1): p. 87.
25. Ugarte M, Arce M, Clendenes M, Garcia L. Metodología para el estudio del clima organizacional. [Online].; 2009 [cited 2020 01 08. Available from: http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf.
26. Mejia B. Gerencia de procesos para la organizacion y el control interno de empresas de salud. Ecoe Ediciones. 2006.
27. Guevara X. Clima Organizacional: Nivel de satisfaccion en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa. Tesis Universidad Andina Simon Bolivar. 2018.
28. Gimenez G, Bustos F. Manual Recursos Humanos Barcelona: Editoriales UOC; 2011.
29. Lopez G. Medicion del clima organizacional. Ediciones NARCEA. 2014.

30. Aldana O, Hernandez M, Aguirre D, Hernandez S. Clima organizacional en una unidad de segundo nivel de atención. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc.* 2009; 17(2): p. 91-96.
31. Gonçalves A. Dimensiones del Clima Organizacional; 1997.
32. Segredo A, Perez L. El Clima Organizacional en el desarrollo de los sistemas organizativos. *INFODIR.* 2016; 0(4).
33. Segredo A. Caracterización del Sistema de dirección en la Atención Primaria de Salud. *Rev Cuba Salud Publica.* 2009 Oct-Dic; 35(4): p. 78-109.
34. Zhañay J. Estrés Laboral y Clima Organizacional en el personal de enfermería de un hospital público. Universidad Central del Ecuador. 2017.
35. Gebinoga M. Reflexiones sobre la evolución del virus teniendo en cuenta la pandemia del virus corona causada por el SARS-CoV-2. 2020.
36. OMS. Coronavirus. OMS. 2020.
37. Kuri M, Betancourt C, Velasquez M, Alvarez L, Tapia C. Pandemia de influenza: la respuesta de México. *Pública Mex.* 2006; 48.
38. Enfermedad por coronavirus, COVID-19. Ministerio de Sanidad. 2020 Mayo 18.
39. Van Doremalen N, Bushmaker T, Morris D, Holbrook M, Gamble A, Williamson B. Aerosol and Surface Stability of SARS-CoV-2 as Compared with SARS-CoV-1. *N Engl J Med.* 2020; 382(16): p. 1564-7.
40. Chin A, Chu J, Perera M, Hui K, Yen H, Chan M, et al. Stability of SARS-CoV-2 in different environmental conditions. *MedRxiv.* 2020 Marzo 27.
41. 039-2020 RMN. Plan nacional de preparación y respuesta frente al riesgo de introducción del Coronavirus 2019-nCoV. MINSA. 2020 Enero 31.
42. Team NTNCPERE. "The Epidemiological Characteristics of an Outbreak of 2019 Novel Coronavirus Diseases (COVID19) - China, 2020". *China CDC Weekly.* 2020; 2(8): p. 113-122.
43. Inchausti F, Garcia N, Prado J, Sanchez S. La Psicología Clínica ante la Pandemia COVID-19 en España. *Clinica y Salud.* 2020.
44. Montes P, Campo A. Los médicos generales y la salud mental en la pandemia por COVID-19 por Covid-19. *Duazary.* 2020; 17(3): p. 4-6.
45. Huarcaya J. Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19. *Rev Peru Med Exp Salud Publica.* 2020; 37(2).

46. Cruz B, Austria F, Herrera L, Salas J, Vega C. Prevalencia del síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento durante una epidemia por influenza AH1N1. *Suma Psicológica*. 2011 diciembre; 18(2): p. 17-28.
47. Teixeira C, Gherardi-Donato E, Pereira S, Cardoso L, Reisdorfer E. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento entre los profesionales de enfermería hospitalaria. *Enferm. glob*. 2015 Octubre; 14(44).
48. Quispez C. Clima organizacional del servicio de Obstetricia de alto riesgo Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen 2015. Universidad San Martín de Porres. 2015.
49. Luna A. Clima familiar y afrontamiento al estrés en Pacientes oncológicos de edad adulta temprana y media. Universidad Católica de Santa María. 2016.
50. Nina K. Satisfacción laboral del Profesional de Obstetricia relacionado al clima laboral del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza. Arequipa 2019. Universidad Católica de Santa María. 2019.
51. Sierra M. El clima laboral en los/as colaboradores/as del área administrativa del Hospital Regional de Coban, a.v. Universidad Rafael Landívar. 2015.





ANEXOS

ANEXO 1: Consentimiento Informado

ANEXO 2: Cédula de preguntas

ANEXO 3: Delimitación gráfica del lugar

ANEXO 4: Matriz de sistematización de datos

ANEXO 01:
CONSENTIMIENTO INFORMADO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: “Relación del afrontamiento del estrés y clima organizacional en el personal del Servicio de Obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza durante pandemia por Coronavirus 2019. Arequipa 2020”.

INVESTIGADORA: Maria Alejandra Dayana Choque Salinas

Usted ha sido invitado(a) a participar en la presente investigación, el objetivo de este estudio es establecer la relación entre el afrontamiento del estrés y el clima organizacional en el personal del Servicio de Obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza durante emergencia sanitaria por Covid-19.

El presente estudio es confidencial, no se le pedirá información personal o que atente contra su moral o valores. Al aceptar participar, se solicita llenar el cuestionario que se le entregará a continuación, el cual cuenta con preguntas que buscan conocer su percepción acerca del clima organizacional y las estrategias de afrontamiento del estrés durante la pandemia Covid-19, su desarrollo le tomará aproximadamente 20 minutos. Luego de haber leído el presente documento y decidir participar, recalando que su participación es de carácter voluntario, teniendo derecho a lo siguiente: tanto de abstenerse a participar como decidir retirarse del estudio en el momento que encuentre necesario, a no contestar alguna pregunta y si lo solicita, a recibir una copia de este documento. De tener preguntas sobre mi participación en esta investigación, puedo contactar al autor en la siguiente dirección electrónica: maria-10-chsdayana@hotmail.com

Al firmar este documento, usted decide participar en el presente estudio, entendiéndose, que leyó y discutió sus dudas, sobre la información proporcionada en el mismo.

Firma del participante

Fecha

ANEXO 02:
CÉDULA DE PREGUNTAS

I. DATOS GENERALES:

1. Edad:
 - 21 – 30 años ()
 - 31 – 40 años ()
 - 41 – 50 años ()
 - 51 a más años ()
2. Sexo:
 - Masculino ()
 - Femenino ()
3. Estado civil:
 - Soltero ()
 - Conviviente ()
 - Casado ()
 - Otros: _____

II. LABORALES:

1. Tipo de personal de salud:
 - Médico Asistente ()
 - Obstetra ()
 - Técnico de enfermería ()
2. Tiempo de servicio en el hospital:
 - 0 – 2 años ()
 - 3 – 5 años ()
 - 6 – 10 años ()
 - 11 a más años ()
3. Condición de trabajo:
 - Nombrado ()
 - Contratado ()
4. Tiempo de servicio durante emergencia sanitaria:
 - Menos de 1 mes ()
 - De 1 mes a 2 meses ()
 - De 2 a más meses ()

III. CUESTIONARIOS: Marque lo que Ud. crea correspondiente con un “X”.

a) ESCALA DE AFRONTAMIENTO DE ESTRÉS:

	Nunca	Pocas veces	Algunas veces	La Mayoría de veces	Siempre
1. Acepto la situación pues es inevitable.					
2. Deseo un milagro y ruego a Dios para que me ayude.					
3. Rechazo la idea de que esta situación es grave.					
4. Algunas veces no hago lo que ya había previsto hacer.					
5. Analizo las circunstancias para saber qué hacer.					
6. Bromeo y tomo las cosas a la ligera.					
7. Busco actividades para pensar en otra cosa.					
8. Busco información con personas que saben más sobre el tema.					
9. Consulto sobre el problema en artículos médicos.					
10. Controlo en todo momento mis emociones.					
11. Hablo con mi familia para compartir emociones.					
12. Hago como si el peligro no existiera.					
13. Hago frente directamente a la situación.					
14. Hago modificaciones en mi entorno para evitar un desastre.					
15. He establecido mi propio plan de prevención y lo pongo en marcha.					
16. Me es difícil describir lo que siento frente a esta situación.					
17. Me fijo objetivos y redoblo esfuerzos.					
18. Me dedico a otras actividades para distraerme.					
19. Participo más en actividades de prevención.					
20. Reflexiono sobre las estrategias a utilizar.					
21. Sigo lo que hacen los demás.					
22. Tengo un plan preventivo y lo sigo.					
23. Trato de cambiar mis hábitos de vida en función del problema.					
24. Trato de no pensar en el problema.					
25. Trato de no precipitarme y de reflexionar sobre los pasos a seguir.					
26. Trato de no sentir nada.					

Fuente: López y Marvan, 2004

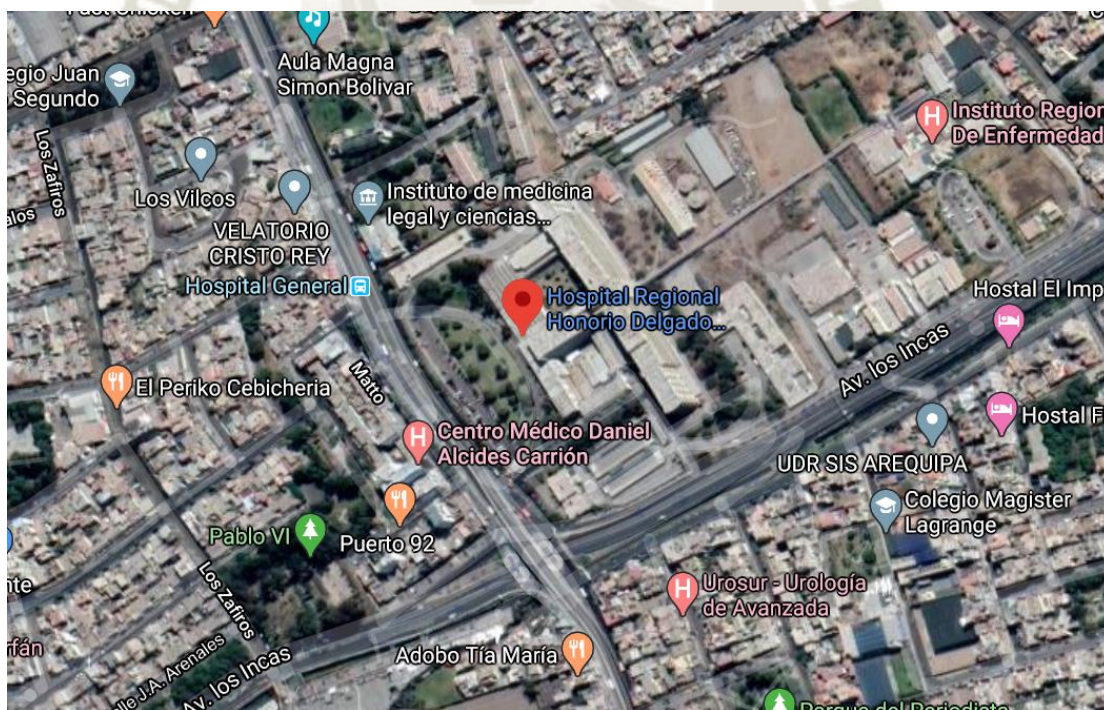
b) CLIMA LABORAL:

TED: Totalmente en desacuerdo ED: En desacuerdo NDNED: Ni de acuerdo ni en desacuerdo DA: De acuerdo TAD: Totalmente de acuerdo	TED	ED	NDNED	DA	TDA
1. En la Institución se nos alienta a hacer sugerencias para mejorar nuestro trabajo y el del proyecto en general.					
2. La forma de dirigir estimula relaciones y el logro de resultados.					
3. Las personas en el hospital nos comprendemos y aceptamos tal como somos.					
4. El hospital promueve el crecimiento y desarrollo personal y profesional.					
5. Considero la Institución como una gran familia.					
6. Tengo un cierto nivel de seguridad en mi trabajo, de cara al futuro.					
7. Considero que mi trabajo está bien remunerado.					
8. El personal de la Institución cada día trata de hacer mejor las cosas.					
9. Mi puesto de trabajo me resulta cómodo.					
10. Cuando tengo una queja o insatisfacción me siento en libertad de hablar con él(la) jefe(a).					
11. La comprensión y el respeto son características propias de los niveles de jefatura del hospital.					
12. Me llevo bien con mis compañeros de equipo.					
13. La Institución brinda oportunidades de desarrollo profesional con programas que enriquecen mi desempeño personal y laboral.					
14. Me siento orgulloso(a) de trabajar para el hospital.					
15. Existen posibilidades de promoción en la Institución.					
16. La actitud del personal es de optimizar el tiempo de la jornada laboral.					
17. Tengo espacio suficiente en mi puesto de trabajo.					
18. Se puede decir lo que se piensa en la Institución.					
19. Considero que entre mis compañeros de trabajo se desarrollan buenas relaciones.					
20. Estoy consciente del aporte que brindo la Institución.					
21. Me siento integrado(a) al hospital.					
22. Mi puesto de trabajo me resulta agradable.					
23. Existe buena comunicación de arriba a abajo en la Institución.					

24. Existe colaboración entre el personal de los diferentes equipos y áreas del hospital.					
25. Tengo la suficiente libertad de iniciativa en mi trabajo.					
26. Me gusta trabajar en la Institución.					
27. El hospital me brinda la seguridad de contar con un trabajo.					
28. Mi sueldo está en consonancia con los sueldos que hay en mi entorno social, fuera de la Institución.					
29. En la Institución se promueve para que hagamos con calidad nuestro trabajo.					
30. La limpieza, higiene y salubridad en mi lugar de trabajo son adecuadas.					
31. Existe una buena comunicación de abajo a arriba en la Institución.					
32. Existe armonía entre el personal de mi área.					
33. Mi trabajo está en relación con mi experiencia y nivel académico.					
34. Considero al hospital como mío, como algo propio.					
35. Puedo estar seguro(a) de conservar mi puesto si hago un buen trabajo.					
36. Los sistemas y procedimientos con que contamos facilitan la práctica de la calidad.					
37. Estoy informado de los logros y resultados de las acciones del Hospital.					
38. El (la) jefe(a) me trata con respeto y con amabilidad.					
39. Cuando entré a trabajar mis compañeros de equipo me ayudaron y apoyaron los primeros días.					
40. Mi trabajo es suficientemente valorado.					
41. Conozco la Visión y Misión de la Institución.					
42. La Institución valora y trata de conservar al personal.					
43. Creo que mi sueldo está en consonancia con la labor que realizo.					
44. Las condiciones de trabajo son seguras (no representan riesgos para la salud).					
45. A los empleados en general, se nos informa oportunamente de lo que acontece en la Institución.					

Fuente: Mabelle Mejía Cárdenas, 2010

**ANEXO 03:
DELIMITACIÓN GRAFICA DEL LUGAR**



ANEXO 04:
MATRIZ DE SISTEMATIZACIÓN DE DATOS

NRO	EDAD	SEXO	EST CIV	PROFE SION	TIEMPO SERV	CONDI CION	TIEMPO EMERG	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E18	E19	E20	E21	E22	E23	E24	E25	E26	AFRO N ESTR
1	3	2	1	1	2	2	3	5	4	1	3	4	2	4	4	4	3	4	2	3	4	4	1	4	3	4	4	2	4	3	2	4	3	1
2	4	2	1	3	4	1	3	5	5	1	2	4	2	4	4	4	3	4	2	2	4	4	1	4	4	4	4	2	4	3	2	4	3	1
3	4	2	3	3	3	1	3	5	4	1	3	5	3	2	4	4	4	5	1	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	2	1
4	1	1	1	1	1	2	3	4	3	2	2	4	2	3	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	1
5	3	2	2	3	1	2	3	5	5	5	2	4	3	3	5	5	5	5	3	5	4	5	3	5	3	5	5	3	5	5	4	4	5	2
6	4	2	3	2	4	1	3	5	5	2	3	5	2	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2
7	4	1	3	1	4	1	3	4	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	1	
8	4	2	3	2	4	1	3	4	5	2	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2
9	4	2	3	2	4	1	3	5	5	1	3	3	3	2	5	4	4	4	2	5	4	5	1	3	2	4	4	4	4	4	2	4	2	1
10	4	2	3	2	4	1	3	4	5	1	2	5	1	4	3	3	4	5	3	4	5	5	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2
11	2	1	3	1	1	2	3	4	2	1	2	5	1	3	3	5	5	5	1	5	3	5	1	5	4	5	5	1	5	4	4	5	4	1
12	2	1	1	1	1	2	3	5	2	3	3	5	3	3	5	4	5	2	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1
13	1	1	1	1	1	2	3	4	5	2	2	4	2	4	4	4	4	5	2	5	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	1
14	3	2	3	1	3	1	3	5	4	1	3	4	2	3	4	4	3	4	1	5	4	4	2	4	3	3	4	2	4	3	3	4	2	1
15	2	2	3	1	2	2	3	4	5	2	2	4	2	4	5	5	4	5	1	4	4	5	2	4	4	4	5	3	5	5	2	5	2	1
16	1	2	1	1	1	2	3	4	3	3	3	3	2	2	5	4	4	2	2	5	5	4	4	4	2	4	4	1	4	4	1	4	2	1
17	2	1	1	1	1	1	3	5	5	4	5	4	2	3	4	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2
18	2	1	2	1	1	2	3	5	4	2	4	4	3	3	4	4	3	2	2	3	4	3	1	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1
19	2	2	1	2	3	1	3	5	5	1	3	4	2	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	2	2
20	3	2	1	3	3	1	3	5	3	1	1	5	1	3	4	3	4	4	1	5	4	5	3	4	2	4	5	2	4	5	3	4	2	1
21	2	1	3	3	3	1	3	4	3	5	1	4	2	3	4	5	4	3	2	5	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	2	4	3	1
22	2	2	1	2	3	2	3	4	3	1	2	5	2	3	4	4	4	3	1	4	4	5	2	4	3	4	5	3	5	4	3	4	2	1
23	3	1	3	1	4	1	3	5	1	1	2	5	1	1	2	5	4	3	2	5	2	3	1	5	2	2	3	1	5	3	3	5	3	1
24	3	2	3	2	4	1	3	4	4	2	3	5	1	3	5	3	4	5	2	4	4	4	2	4	3	4	4	1	3	4	2	4	1	1
25	3	2	1	1	2	2	3	5	4	1	3	4	2	4	4	4	3	4	2	3	4	4	1	4	3	4	4	2	4	3	2	4	3	1
26	4	2	3	2	4	1	3	4	4	2	1	5	1	4	3	3	4	5	1	4	5	5	1	5	4	4	4	1	4	4	1	4	3	1
27	3	1	1	1	3	1	3	4	3	2	2	4	2	3	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	1
28	2	2	1	2	2	1	3	5	4	1	1	4	2	3	5	4	4	4	1	4	4	4	1	3	3	2	4	2	3	4	1	4	2	1
29	3	2	3	2	3	1	3	4	3	1	2	5	1	4	3	3	4	5	2	4	5	5	1	5	3	4	4	1	3	4	1	4	2	1
30	3	2	3	1	3	1	3	5	4	1	3	4	2	3	4	4	3	4	1	5	4	4	2	4	3	3	4	2	4	3	3	4	2	1
31	3	2	3	1	3	1	3	4	3	3	3	3	2	2	5	4	4	2	2	5	5	4	4	4	2	4	4	1	4	4	1	4	2	1
32	3	2	3	2	3	1	3	4	4	2	1	3	2	2	3	4	4	3	2	3	5	4	3	4	2	2	4	1	3	4	1	4	3	1
33	3	2	3	2	3	1	3	4	3	1	1	3	2	2	4	4	4	3	2	4	5	4	4	4	2	4	4	2	3	4	1	4	3	1

NRO	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19	C20	C21	C22	C23	C24	C25	C26	C27	C28	C29	C30	C31	C32	C33	C34	C35	C36	C37	C38	C39	C40	C41	C42	C43	C44	C45	CLIMA ORGANIZACION					
1	4	4	2	4	4	4	2	5	3	3	1	1	3	5	1	4	2	4	2	2	4	4	3	1	3	5	5	2	4	2	2	2	2	2	2	5	3	3	2	2	2	2	3	1	2	2					
2	4	4	2	4	4	4	2	5	3	3	1	1	3	5	1	4	2	4	2	2	4	4	3	1	3	5	5	2	4	2	2	2	2	2	2	5	3	3	2	2	2	2	2	3	1	3	2				
3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	4	4	5	3	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	2	4	3	3	4	4	5	5	2	2	5	4	4	4	2	2	1	2
4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	2	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	2	3	3	2				
5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2				
6	4	3	3	4	5	5	3	3	4	3	3	4	4	4	2	5	4	3	4	4	4	5	3	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	3	4	3	3	2				
7	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2				
8	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2			
9	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	2	3	2	4	4	2	2				
10	3	3	4	4	4	4	1	4	2	3	2	4	4	4	3	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	4	4	3	4	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
11	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2				
12	3	3	3	2	1	3	3	3	3	1	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2				
13	3	2	2	2	4	2	2	4	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	2	4	4	2	2	3	3	4	4	2	4	2	2	2	2	2			
14	4	4	2	2	4	4	1	2	4	4	4	4	2	4	3	2	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	2	2	3	2	4	3	4	3	3	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2				
15	4	5	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	1	2	4	3	4	4	4	2	2	2	3	4	1	4	1	1	1	2	2					
16	3	2	2	2	4	2	2	4	3	4	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2				
17	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	2	3	2	1	3	2	1	2	2	1	1	2			
18	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	1	2	4	2	1	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1			
19	3	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2				
20	2	2	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	5	1	4	4	3	4	5	4	4	3	2	4	5	5	2	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	2	2				
21	4	3	2	3	4	4	2	2	4	2	4	1	2	2	3	4	3	4	4	3	4	2	2	3	3	2	1	3	3	1	4	3	3	4	1	3	4	3	3	4	3	4	3	1	2	3	2				
22	2	2	2	3	3	1	3	4	3	2	4	1	3	1	2	2	3	3	4	3	4	1	2	3	4	3	4	1	2	3	4	3	2	1	3	4	2	3	2	2	4	2	3	4	2	1	2	1	2		
23	1	1	1	2	1	3	2	1	2	3	1	2	1	3	1	1	2	3	1	4	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	4	1	1	1	1	1				
24	4	3	3	4	5	5	3	3	4	3	3	4	4	4	2	5	4	3	4	4	4	5	3	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	3	4	3	3	2					
25	4	4	2	4	4	4	2	5	3	3	1	1	3	5	1	4	2	4	2	2	4	4	3	1	3	5	5	2	4	2	2	2	2	2	2	5	3	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2				
26	3	3	4	4	4	5	1	4	2	3	2	4	4	4	3	4	2	2	4	4	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	4	4	3	4	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
27	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	2	4	3	3	2	2	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	2	3	3	2					
28	3	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	2				
29	3	3	4	4	4	1	4	2	3	2	4	4	4	3	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2				
30	4	4	2	2	4	4	1	2	4	4	4	4	2	4	3	2	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	2	3	2	4	3	2	4	3	3	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2				
31	3	2	2	2	2	4	2	2	4	3	4	4	2	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2				
32	4	2	2	2	4	4	1	4	2	3	4	2	2	3	2	5	2	4	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	2	4	2	2	1	2	2	2	2					
33	2	2	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	4	5	2	4	3	3	4	3	2	3	4	5	4	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	2	4	2	1	2	1	2	3	2					