

ESTRÉS OCUPACIONAL Y CLIMA LABORAL DE LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL REGIONAL PNP - AREQUIPA 2022.

OCCUPATIONAL STRESS AND WORK ENVIRONMENT OF NURSES AT HOSPITAL REGIONAL PNP - AREQUIPA 2022.

Mara Elizabeth Bedregal Caballero¹

(1) Universidad Católica de Santa María, Arequipa - Perú

RESUMEN: La presente investigación tiene como objetivo determinar la correlación entre el estrés y el clima laboral de los enfermeros que laboran en el Hospital Regional PNP. Es un estudio de nivel correlacional, se utilizó como técnica el Cuestionario y como instrumentos se usó la Escala DASS-21 y el Cuestionario de Clima Laboral (CL-SPC), se aplicó a 60 enfermeros. Resultados: Los enfermeros que laboran en el Hospital Regional PNP de la ciudad de Arequipa, que participaron en la investigación presentaron edades de 20 a 49 años, en un acumulado del 65.0%; el 86.7% son mujeres, predomina el estado civil de casados (51.7%). La modalidad de contrato es de nombrado, y el tiempo de servicio oscila entre 6 a 11 años en un acumulado del 65%. Se concluye que el estrés ocupacional predominante es que el 55% del personal afirma que a menudo está estresado y 25% de vez en cuando están estresados con la situación actual por la pandemia. El clima laboral predominante en un 46.7% es desfavorable, el 36.7% un nivel medio. El coeficiente de correlación de Spearman es positiva alta entre las variables estrés ocupacional y clima laboral ($\rho=,086$; $p<0,01$), lo que significa que, a menor estrés ocupacional el trabajador experimenta un mejor clima laboral.

Palabras clave: Estrés ocupacional – Clima Laboral – Personal de Salud – Hospital Regional PNP.

ABSTRACT: The objective of this research is to determine the correlation between stress and the work environment of nurses who work at the PNP Regional Hospital. It is a study of correlational level, the Questionnaire was used as a technique and the DASS-21 Scale and the Work Climate Questionnaire (CL-SPC) were used as instruments, it was applied to 60 nurses. Results: The nurses who work at the PNP Regional Hospital in the city of Arequipa, who participated in the research, were between 20 and 49 years old, in an accumulated 65.0%; 86.7% are women, the marital status of married predominates (51.7%). The contract modality is appointed, and the service time ranges from 6 to 11 years in a cumulative of 65%. It is concluded that the predominant occupational stress is that 55% of the personnel affirm that they are often stressed and 25% occasionally are stressed with the current situation due to the pandemic. The prevailing work environment in 46.7% is unfavorable, 36.7% a medium level. The Spearman correlation coefficient is positively high between the variables occupational stress and work environment ($\rho=,086$; $p<0.01$), which means that the lower the occupational stress, the worker experiences a better work environment.

Keywords: Occupational stress - Work environment - Health Personnel - Regional Hospital PNP.

INTRODUCCIÓN

A través del tiempo, la salud mental del personal de salud, ha ido adquiriendo importancia, más aún cuando hizo su aparición el estado de emergencia en el Perú, con la llegada del COVID-19, donde se pudo evidenciar que, dentro del ámbito sanitario, las jornadas de trabajo se volvieron más extensas, las atenciones a pacientes se vio incrementada y esto aunado al temor de contagiarse en el desempeño de sus labores como personal de salud, que está en primera línea de acción frente a esta pandemia.

La realidad del incremento de contagios, comprometió a todos los hospitales, que tuvieron la denominación de COVID o no COVID, porque al final en todos era prioridad, el atender a los pacientes que presentarán complicaciones y necesitarán de cuidado profesional para lograr su recuperación. En este caso el Hospital Regional PNP de la ciudad de Arequipa, atendió a la población policial y sus familiares, comprendiendo, que fueron también los policías los que estuvieron expuestos a contagiarse del Coronavirus, por lo que el personal de

salud, al igual que los otros hospitales, está pendiente y de guardia frente a cualquier eventualidad que se presentará en estos tiempos.

En este sentido Paredes (2021), realizó una revisión de artículos científicos, donde se evidenció que el 43% de los estudios analizados adoptaron un diseño descriptivo transversal. Según la evidencia científica, entre los factores relacionados con el estrés laboral destacan la tensión, la ansiedad, la depresión, el cansancio y el miedo a contagiar a la familia. La percepción de alto riesgo (22%), la percepción del riesgo familiar de infectarse con Covid-19 (17,3%) y el género femenino (17,3%) fueron las principales variables vinculadas al estrés laboral. Se concluye que hay vacíos epistemológicos importantes debido al hecho de que no se han definido las conexiones entre las variables sexo femenino y los altos índices de estrés laboral, como tampoco se ha explicado cómo influye el estado civil y el apoyo familiar en la reducción de los índices de esta variable. La mayoría de las investigaciones en idioma español se han realizado en España, Ecuador, Perú, Colombia, México y Chile.

También, Ortiz, G (2018), en su estudio "El estrés laboral de los profesionales de la salud y la relación con el clima organizacional en el Hospital Dr. Eduardo Montenegro de Chillanes, provincia de Bolívar de Ecuador, donde concluyó que la síntesis obtenida demostró que el 30.19% no cuentan con la ayuda de los demás colegas para

Correspondencia:

Mara Elizabeth Bedregal Caballero
Magíster en Salud Pública.
E-mail: mara.bedregal@ucsm.edu.pe

ciertas actividades, el 37.74% se encuentra en desacuerdo a que en cualquier momento pueden perder su trabajo y por último el 43.4% de los equipos de trabajo en la institución se encuentran desorganizados, a su vez, muestra una relación inversa y significativa entre las correlaciones de las dimensiones del clima organizacional con el estrés laboral.

Guillen, B; Gutiérrez, A; Clima organizacional y estrés laboral del personal de salud de la Dirección Regional de Salud. Lima (2020). Los resultados evidenciaron que la correlación entre las variables de clima laboral y estrés laboral fue significativa inversa y baja. Concluyeron que: los datos obtenidos en un panorama general de la relación entre Clima organizacional y estrés laboral presentaron una relación significativa, inversa y baja en el personal de salud de la Dirección Regional de Lima, ciudad Huacho. Por lo tanto, ambas variables tienen una relación importante si una variable asciende, la otra variable desciende.

Díaz, F; Guevara, S; Vidaurre, W; Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad. Chiclayo (2019). Concluyeron que las variables de estrés laboral y clima organizacional se relacionan de forma inversa y significativa (- 0,653) y dado que p-valor (0,000) < α (0,05), entonces H_0 se rechaza. Es decir que a mayor nivel clima organizacional es menor el nivel estrés laboral que manifiestan los colaboradores del Hospital de la Solidaridad.

Quispe, D. Influencia del Nivel del Estrés Laboral sobre el Clima Organizacional en el personal asistencial de la Red de Salud Islay – 2019. Arequipa (2019). El 72.55% del personal asistencial tienen bajo nivel de estrés laboral, mientras el 27.45% tienen nivel intermedio-estrés; el 78.43% presentan un clima organizacional No saludable-Por mejorar, mientras que el 21.57% percibe un clima organizacional saludable. Concluyo que: El estrés laboral y el clima organizacional no presentan relación estadísticamente significativa. Sin embargo, se observa relación significativa entre el estrés laboral y las dimensiones de motivación y comunicación del clima organizacional.

Huamán Narvay, J; Pillaca Castilla, M. Ica (2020) *Conclusión:* que existe relación entre el estrés y el Clima Laboral, por lo que se recomienda brindar programas de autoestima, manejo de emociones, de entrenamiento de habilidades sociales, asertividad, solución de problemas, orientados a reducir los niveles de estrés; así mismo, estudiar las variables en otros centros de salud con la finalidad de realizar análisis comparativo y proponer estrategias para reducir el estrés y mejorar el Clima Laboral en colaboradores del Centro de Salud.

El clima laboral, es muy importante, porque en este contexto extraordinario se debe monitorear al recurso humano, ya que se debe estar atenta para motivar a su personal, conocer sus temores y qué cosas les generan incertidumbre, para poder actuar rápidamente y neutralizar cualquier situación negativa.

Para las organizaciones el clima laboral constituye un tema de actualidad permanente, debido a la importancia que tiene el conocer las relaciones en la organización y sus expectativas futuras. Así, las reflexiones que se hagan en torno a aquél estarán en mejores condiciones de gerenciar y orientar el comportamiento del personal hacia sus principales objetivos institucionales, como son la competitividad organizacional y el bienestar integral del trabajador.

Las organizaciones de salud, ya sean públicas o privadas, desarrollan sus actividades en entornos cada vez más dinámicos y competitivos que exigen transformaciones constantes y, por ende, también se exige que sus integrantes se adapten a tales cambios. En este contexto, la participación de los trabajadores es un factor clave y es impensable solicitar su adhesión y cooperación si estos no fueran partícipes de las decisiones que se toman.

MATERIALES Y MÉTODOS

Para la recolección de datos se utilizó como técnica el Cuestionario. Los instrumentos utilizados fueron la Escala DASS-21 y el Cuestionario de Clima Laboral (CL-SPC). El presente estudio se desarrolló en el Hospital Regional PNP Arequipa, ubicado en la Avenida Bolognesi N° 602 – Urbanización La Marina en el distrito de Cayma, provincia y departamento de Arequipa. Establecimiento de salud con una clasificación de Hospitales o Clínicas de Atención General con internamiento, además de atención en consultorios externos, con un horario de atención de 12 horas, con las medidas de bioseguridad implementadas por la actual Emergencia Sanitaria (COVID-19). Las unidades de estudio estuvieron conformadas por el personal de salud que labora en el Hospital Regional PNP Arequipa. La muestra estuvo compuesta por 60 trabajadores de la salud que labora en el Hospital Regional PNP Arequipa.

ESCALA DE ESTRÉS PERCIBIDO (EPP) es la versión en castellano usada por Remor en un estudio de validación con adultos en España (3). Como se anotó con anterioridad, esta escala mide la percepción de estrés psicológico, la medida en que las situaciones de la vida cotidiana se aprecian como estresantes. La escala incluye una serie de consultas directas que exploran el nivel de estrés experimentado durante el último mes. Los ítems se entienden con facilidad. No obstante, los ítems 4, 5, 6, 7, 9, 10 y 13, se califican en forma reversa o invertida. A mayor puntuación, mayor estrés percibido (4). Calificación: Nunca (0), Casi nunca (1), De vez en cuando (2), A menudo (3) y Muy a menudo.

La escala de CLIMA LABORAL, elaborado por Palma Carrillo, S. como parte de sus labores de docente en la Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú (5). Confiabilidad: Los índices de confiabilidad, mediante estimaciones de confiabilidad como la consistencia interna partiendo de los criterios del Alpha de Cronbach, para la escala que superan los valores del punto de corte de 0.70, aprobado como adecuado para los instrumentos psicológicos, esto quiere decir que la escala de clima laboral, revela una buena consistencia interna ya que presenta un Alpha de Cronbach de 0.962 a nivel general y a nivel de factores muestra en Autorrealización un Alpha de 0.892, Involucramiento laboral muestra un Alpha de 0.790, Supervisión un Alpha de 0.855, Comunicación demuestra un Alpha 0.835 y por último Condiciones laborales expresa un Alpha de 0.773. Se hizo un análisis de los ítems con los criterios para verificar la validez de la escala de clima laboral (CL-SPC) las cuales los resultados encontrados estaban dentro del rango de validez de ($p > 0.25$). La prueba comprende con 50 ítems que investiga el clima laboral, esta cuenta con 5 factores: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, la cual el trabajador tendrá que marcar los ítems usando la escala de Likert donde 1 = ninguno o nunca, 2 = poco, 3 = regular o algo, 4 = mucho y finalmente 5 todo o siempre.

Luego de la recolección de datos, estos fueron sistematizados estadísticamente para el análisis, interpretación y conclusiones finales. Uso de estadística descriptiva e inferencial mediante el Coeficiente de Correlación de Spearman ρ (r). Para la verificación de la hipótesis se trabajó con el Coeficiente de Correlación de Spearman ρ (r), para establecer la correlación entre el nivel de estrés con el clima laboral.

RESULTADOS

Tabla 1. Características generales de los enfermeros

Edad	Fr.	%
20 a 29 años	9	15.0
30 a 39 años	16	26.7
40 a 49 años	14	23.3
50 a 59 años	12	20.0
60 a más años	9	15.0
Total	60	100.0
Sexo		
Femenino	52	86.7
Masculino	8	13.3
Total	60	100.0
Estado Civil		
Casado	31	51.7
Divorciado	6	10.0
Soltero	22	36.7
Viudo	1	1.7
Total	60	100.0
Modalidad de Trabajo		
Nombrado	36	60.0
Contratado	18	30.0
Otra modalidad	6	10.0
Total	60	100.0
Tiempo de Servicio		
1 a 5 años	12	20.0
6 a 10 años	18	30.0
11 a 15 años	21	35.0
16 a más años	9	15.0
Total	60	100.0

Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora

Los enfermeros que laboran en el Hospital Regional PNP de la ciudad de Arequipa, que participaron en la investigación presentaron edades de 20 a 49 años, en un acumulado del 65.0%; el 86.7% son mujeres, predomina el estado civil de casados (51.7%). La modalidad de contrato es de nombrado, y el tiempo de servicio oscila entre 6 a 11 años en un acumulado del 65%.

Tabla 2. Estrés Ocupacional

Estrés Ocupacional	Fr.	%
Muy a menudo está estresado	9	15.0
A menudo está estresado	33	55.0
De vez en cuando está estresado	15	25.0
Casi nunca o nunca está estresado	3	5.0
Total	60	100.0

Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora

El estrés ocupacional predominante es que el 55% del personal afirma que a menudo está estresado y 25% de vez en cuando están estresados con la situación actual por la pandemia.

Tabla 3. Clima Laboral

Clima Laboral	Fr.	%
Muy desfavorable	6	10.0
Desfavorable	28	46.7
Media	22	36.7
Favorable	3	5.0
Muy favorable	1	1.7
Total	60	100.0

Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora

El clima laboral predominante en un 46.7% es desfavorable, el 36.7% un nivel medio.

Tabla 4. Correlación de Spearman

Correlaciones		ESTRÉS OCUPACIONAL	CLIMA LABORAL
ESTRÉS OCUPACIONAL	Correlación de Pearson	1	,086
	Sig. (bilateral)		,515
	N	60	60
CLIMA LABORAL	Correlación de Pearson	,086	1
	Sig. (bilateral)	,515	
	N	60	60

En la tabla 4, muestra un coeficiente de correlación de Spearman positiva alta entre las variables estrés ocupacional y clima laboral ($\rho=,086$; $p<0,01$), lo que significa que, a menor estrés ocupacional el trabajador experimenta un mejor clima laboral.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Tal como evidenció Muñoz (2020), en su estudio la pandemia por COVID-19 es un factor de riesgo de problemas de salud mental en los trabajadores de la salud que requiere evaluación y atención oportuna por parte de los especialistas en salud mental. Considerando que el estrés ocupacional de la atención de los pacientes infectados por el nuevo coronavirus SARS-CoV-2 se suman estresores laborales preexistentes, entre ellos: la falta de correspondencia de salarios y la carga de trabajo, conflictos al interior de los servicios y otros aspectos organizacionales, que en la bibliografía se asocian con elevada prevalencia del "síndrome de burn-out" que constituye, per se, un factor de vulnerabilidad previa para manifestar síntomas físicos o emocionales y que se ha vinculado con un incremento en el riesgo de cometer errores en el desempeño hospitalario.

Además, que la realidad de cada establecimiento de salud, los enfermeros que ahí laboran, nos da la posibilidad de encontrar como en este caso edades diversas pero que en su mayoría son adultos jóvenes y adultos maduros, lo que evidencia que el personal de mayor edad, se encuentra con trabajo remoto, que se van incorporando al trabajo presencial progresivamente, y según los requerimientos de la institución. En este caso se encuentran laboran más personal femenino, que muchas veces desempeñan un doble rol, el profesional y el familiar, porque tienen a su cargo a sus hijos, padres mayores, u otros familiares, según la realidad de la familia, esto se toma en consideración, porque parte de la preocupación de la mayoría de profesionales en salud, fue el no querer contagiar a sus familiares, después de realizar sus horas de trabajo en el hospital, tomando muchas la decisión de vivir en departamentos alquilados, o aislarse en sus propios domicilios para prevenir algún contagio dentro del entorno familiar. Si bien es cierto un gran porcentaje del personal de salud en cuanto a la modalidad de trabajo de nombrado, esto justificado con el tiempo de trabajo que va de 6 a 15 años.

En cuanto al estrés ocupacional, podemos identificar que el personal de salud, más de la mitad afirma que a menudo está estresado por esta pandemia, lo cual ha sido evidente en estos años, durante los cuales se ha tenido que vivir una realidad diferente a la conocida, ya que se tuvo que fortalecer las medidas de bioseguridad, en los establecimientos de salud, y enseñar a los ciudadanos a seguir ciertas normas en cuanto a la prevención de enfermedades, haciendo que la práctica del lavado de manos, la desinfección y el uso de mascarillas, determine el logro de avanzar en dejar atrás las denominadas olas que se vivió a nivel internacional, nacional y en nuestra localidad.

García, et. al. (2020), considera que el estrés tiene diversas consecuencias negativas en el profesional de enfermería, las cuales se incluyen, las enfermedades circulatorias y gastrointestinales, otros trastornos físicos, psicosomáticos y psicosociales; así como baja productividad. Donde el nivel de estrés que predominó fue el nivel medio, la jornada de trabajo de 12 horas fueron condición para presentar estrés en los participantes y finalmente, se considera necesario intervenir con estrategias de afrontamiento para disminuir el sufrimiento de los profesionales de enfermería.

Además, que estudios previos han mostrado que la enfermería es una profesión con alta prevalencia de trastornos depresivos y de ansiedad, los cuales, sin el tratamiento adecuado y oportuno, pueden volverse crónicos, lo que con el tiempo puede impactar en el desempeño laboral y la capacidad de afrontar la vida diaria, según lo específica la Organización Mundial de la Salud (2017).

El clima laboral es importante en toda organización, en este caso en el sistema sanitario, el ambiente de trabajo en pandemia ha tenido implicancias para la salud mental y física de los enfermeros, porque por su contacto directo con el paciente ha significado para ellos un impacto en el desarrollo de su labor asistencial, Contreras (2015) citando a Little, hace referencia a que el desafío actual en el área de la gestión de personas que trabajan en organizaciones sanitarias es establecer mecanismos de planificación de recursos humanos, para que puedan cumplir efectivamente con las demandas de atención de la salud y, al mismo tiempo, proporcionar estabilidad laboral a los trabajadores con el fin de satisfacer dicha atención.

Parte de las labores diarias de los enfermeros, siempre está marcado por periodos de tensión, que se genera por las emergencias, la cantidad de pacientes atendidos, el tratamiento que se brinda, entre otras actividades, que hace que la profesión de enfermería siga exigiendo de sus profesionales compromiso y fortaleza frente a situaciones tan complejas como las que se vive con esta pandemia.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- [1] Albert J, Álvarez J, Casanova R, Fornes F, y col.. El estrés ocupacional Buenos Aires; 2017.
- [2] Angarita-Gonzales E. Una mirada sistemática al Estrés Laboral Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia; 2020.
- [3] Campos-Arias A. Escala de Estrés Percibido-14: Desempeño psicométrico Colombia: Scielo; 2014.
- [4] Chiavenato I. Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. Segunda ed. México D.F.: Mc Graw-Hill; 2015.
- [5] Contreras-Ibacache V, Reynaldos-Grandon K, Cardona-Alzate L. Clima, Ambiente y Satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. Revista Cubana de Enfermería [Internet]. 2015 [citado 20 Sep 2022]; 31 (1) Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/478>
- [6] Cruz M, Vargas F. Estrés entenderlo es manejarlo. Chile UCd, editor. Chile: Alfaomega; 2017.
- [7] Díaz F, Guevara S, Vidaurre W. Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad. Revista de Investigación y Cultura. 2019; VIII(1).
- [8] Dirección de Salud Mental. CUIDADO DE LA SALUD MENTAL DEL PERSONAL DE LA SALUD EN EL CONTEXTO DEL COVID-19. (R.M. N° 180-2020-MINSA) Lima: Ministerio de Salud - Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública; 2020.
- [9] Domínguez L, Ramírez A, García A. El Clima Laboral como un elemento del Compromiso Organizacional México: Instituto Tecnológico Superior de Puerto Vallarta; 2018.
- [10] Freire-Garabal M. El estrés amenaza la salud de uno de cada cinco trabajadores. En J. Gómez. [Online].; 2015 [cited 2021 Mayo 19. Available from: http://www.lavozdegalicia.es/santiago/2011/08/10/0003_201108S10C3991.htm.
- [11] García García P, Jiménez Martínez AA, García LH, Gracia Castillo GN, Cano Fajardo LE, Abeldaño Zúñiga RA. Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19. Rev. Salud Pública (Córdoba) [Internet]. 15 de diciembre de 2020 [citado 20 de septiembre de 2022]; 65-73. Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332>
- [12] García-Moran MdC, Gil-Lacruz M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud Zaragoza, España: Universidad Zaragoza; 2016.
- [13] Guillen B, Gutiérrez A. Clima organizacional y estrés laboral del personal de salud de la Dirección Regional de Salud Lima: Universidad César Vallejo; 2020.
- [14] Huamán-Narvay J, Pillaca-Castilla M. Estrés y Clima Laboral en colaboradores del Centro de Salud José Paseta Bar Clas – Marcona en el contexto de la Emergencia Sanitaria 2020 Ica; 2020.
- [15] Jeff-Huarcaya V. Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19 USMP, editor. Lima: Rev. Perú. Med. Exp.; 2020.
- [16] Little L, Buchan J. Nursing Self Sufficiency/Sustainability in the Global Context. Geneva: International Centre on Nurse Migration and the International Centre for Human Resources in Nursing; 2007.
- [17] Marquina-Lujan R, Adriaola-Casas R. Auto percepción del estrés del personal de salud en primera línea de atención de pacientes con COVID-19 en Lima Metropolitana. ACC CIETNA. 2020 Diciembre; VII(2).
- [18] Monterrosa-Castro. A &c. Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos Cartagena-Colombia: Med UNAB; 2020.
- [19] Muñoz S, Molina D, Ochoa R, Sánchez O, Esquivel J. Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19 México; 2020.
- [20] Organización Mundial de la Salud. El estrés laboral una realidad actual. [Online].; 2017 [cited 2018 Julio 29. Available from: <file:///D:/USUARIO/Downloads/2330-9038-1-PB.pdf>.
- [21] Palma S. Elaboración y Estandarización de la Escala de Clima Laboral (CI-SPC). Lima: Revista de la Facultad de Psicología de la Universidad Ricardo Palma; 2016.
- [22] Paredes Pino H. El estrés laboral en los profesionales de la salud en el contexto del COVID-19: Una revisión sistemática exploratoria. Ecuador: Universidad Internacional SEK SER MEJORES; 2021.
- [23] Qui J, Shen B, Zhao M, Wang Z, Xie B, Xu Y. Una encuesta a nivel nacional sobre la angustia psicológica entre los chinos en la epidemia de COVID-19: Implicaciones y recomendaciones de política China: Gen Psychiatr.; 2020.
- [24] Quispe D. Influencia del Nivel del Estrés Laboral sobre el Clima Organizacional en el personal asistencial de la Red de Salud Islay Arequipa: UNSA; 2019.
- [25] Robbins S. Comportamiento Organizacional. Decima ed. Mexico: Pearson Prentice Hall; 2016.
- [26] Semper González A. Clima Organizacional en la atención a pacientes con morbilidad materna extremadamente grave Cuba: Revista Cubana de Salud Pública; 2019.
- [27] Uribe F. Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales México: El Manual Moderno S.A.; 2016.

Recibido el 05 de octubre del 2022 y aceptado para su publicación el 03 de diciembre del 2022.