

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN  
ESCUELA DE POSGRADO**



---

**“RELACIÓN ENTRE LA PERCEPCIÓN DEL CLIMA SOCIAL  
FAMILIAR Y LABORAL CON NIVELES DE ESTRÉS  
LABORAL EN ENFERMERAS DEL HOSPITAL REBAGLIATI  
2019”**

---

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CALIDAD EN SALUD**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN  
ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD**

**TESISTA: WALTER ROBERTO CARO ROSALES  
ASESOR: DR. ABNER ALFEO FONSECA LIVIAS**

**HUÁNUCO - PERÚ**

**2019**

## **DEDICATORIA**

**A mis padres** adorados y añorados  
QPD quiénes inspiraron mi vida y  
mi profesión.

**A Dalila, Contreras** el amor de mi vida  
apoyo incondicional y permanente  
para continuar y realizar mis proyectos

**A mi hijo Rodrigo**, fuente de  
motivación y proyección al  
futuro.

## **AGRADECIMIENTO**

**A Dios por ser el sustento de vida**  
y protege y cuida de nosotros

**A mi hijo Rodrigo y mi esposa**  
**Dalila** porque son el motor de  
mi vida.

**Al Dr. Abner Fonseca Livias**, por  
brindarnos su gran apoyo y grandes  
conocimientos en el desarrollo de  
esta gran tarea académica.

**A la Dra. Juvita Soto Hilario** por su  
permanente apoyo para la culminación  
de este trabajo académico

**Al personal de Enfermería del HNERM**  
que brindó su apoyo en el aporte a los  
instrumentos

## RESUMEN

El objetivo general de esta investigación fue Determinar la relación existente entre la percepción del clima social familiar y laboral con los niveles de estrés laboral en las Enfermeras del Hospital Rebagliati 2019. El marco metodológico corresponde a un estudio cuantitativo de tipo descriptivo correlacional y de corte transversal; realizado en una muestra censal de 235 enfermeras bajo criterios de inclusión y exclusión, abarcando a enfermeras que laboran en las áreas críticas hospitalarias del Hospital. Los datos se obtuvieron como instrumento tres cuestionarios que constan dos de 90 preguntas cada una y una de 25 preguntas, estos se aplicaron a las enfermeras del Hospital Rebagliati en el periodo 2019. Se aplicó tres instrumentos simultáneamente, dos de ellos: (Clima Social Familiar y Clima Social Laboral) de 90 preguntas cada una con respuestas dicotómicas y el otro instrumento tipo Likert (Estrés laboral) de 25 preguntas. Resultados: La contrastación de la hipótesis general obedece, en este caso, a la comprobación efectuada con las dos primeras hipótesis específicas, donde se busca establecer la relación entre la percepción el clima social familiar con el estrés laboral y del mismo modo, entre la percepción del clima social laboral y el estrés laboral. Habiendo, pues, encontrado resultados significativos en la contrastación de ambas hipótesis. Conclusión: se puede inferir, por tanto, que existe relación entre la percepción del clima social familiar y laboral con los niveles de estrés laboral en las enfermeras de la muestra estudiada.

**Palabras clave:** Clima Social familiar, Clima Social Laboral; Estrés laboral.

## ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between the perception of the family and work social climate with the levels of work stress in the Nurses of the Rebagliati Hospital 2019. The methodological framework corresponds to a quantitative, correlational descriptive and cross-sectional study; conducted in a census sample of 235 nurses under inclusion and exclusion criteria, including nurses working in hospital critical areas of the Hospital. The data were obtained as an instrument three questionnaires consisting of two of 90 questions each and one of 25 questions, these were applied to the nurses of the Rebagliati Hospital in the period 2019. Three instruments were applied simultaneously, two of them: (Family Social Climate and Social Work Climate) of 90 questions each with dichotomous answers and the other Likert-type instrument (Work Stress) of 25 questions. Results: The contrast of the general hypothesis is due, in this case, to the verification made with the first two specific hypotheses, where the relationship between the perception of the family social climate and work stress is sought, and in the same way, between the perception of the social work environment and work stress. Having, therefore, found significant results in the contrast of both hypotheses. Conclusion: it can be inferred, therefore, that there is a relationship between the perception of the family and work social climate with the levels of work stress in the nurses of the sample studied.

Keywords: Family Social Climate, Social Work Climate; Work stress.

## ÍNDICE

	Págs.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
INTRODUCCIÓN	viii
<b>CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	
1.1 Fundamentación del problema de investigación	10
1.2 Justificación	11
1.3 Importancia	12
1.4 Limitaciones	13
1.5 Formulación del problema de investigación	13
Problema general	13
Problemas específicos	13
1.6 Formulación del Objetivo general y específicos	14
Objetivo general	14
Objetivos específicos	14
1.7 Formulación de hipótesis general y específicos	15
1.8 Variables	17
1.9 Operacionalización de variables	18
1.10. Definición de términos operacionales	23
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	
2.1 Antecedentes	24
Internacionales	24
Nacionales	27
2.2 Bases teóricas	28
2.3 Bases conceptuales	31
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGIA</b>	
3.1 Ámbito	34
3.2 Población	34

3.3 Muestra	34
3.4 Nivel y tipo de estudio	35
3.5 Diseño de investigación	36
3.6 Técnicas e instrumentos	37
3.7 Validación y confiabilidad del instrumento	37
3.8 Procedimiento	39
3.9 Plan de tabulación y análisis de datos	39
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1 Análisis descriptivo características generales de la muestra de estudio	40
Estrés Laboral	44
Clima social Familiar	52
Clima social laboral	66
4.2 Análisis inferencial y contrastación de hipótesis	80
4.3 Discusión	102
4.4 Aporte de la investigación	103
CONCLUSIONES	104
RECOMENDACIONES	105
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	
ANEXOS	

## INTRODUCCIÓN

El área de la salud es un gran bastión de la vida del ser humano, bastión del que muchos irrogan asumir y ser responsables, pero de una manera completamente distinta lo ejerce un profesional de enfermería, con grandes características de sutileza, honorabilidad, secreto, digno, responsable y por sobre todo “humano”.

La ciencia es la herramienta o instrumento de su propio conocimiento y desde donde se fundamenta su accionar para contribuir preservar y garantizar el paso de su vida y del tiempo saludablemente en este mundo.

Los avatares de la vida diaria hacen compleja su intervención, así como el ser humano tan perfecto y a la vez tan complejo que emanan el reto de conservarlo y cuidarlo.

Enfermería abraza una gran responsabilidad frente al individuo, familia y comunidad el de preservar la vida, protegerla, promoverla, fomentar y atenderla. Un escenario donde se desenvuelven las personas son el centro laboral y la otra parte el hogar. Ambos tan complejos porque son personas que están inmersos y las personas son diferentes una de otras, esto hace que se configuren una serie de transacciones y situaciones que amerita tomarla en cuenta, al menos por la ciencia y por los profesionales del cuidado de la salud.

Me asiste el interés por continuar con mi formación y perfeccionamiento profesional y contribución por la ciencia surge en mí la motivación para llevar a cabo el presente estudio, cuyo objetivo principal es **determinar la relación existente entre la percepción del clima social familiar y laboral con los niveles de estrés laboral en las Enfermeras del Hospital Rebagliati 2019.**

Para una mayor explicación y una mayor comprensión, la investigación se organizó en cuatro capítulos: En el Capítulo I, se describe, delimita y sustenta el problema de estudio, se expresan los objetivos, justificación, importancia y limitaciones; en el Capítulo II se desarrolla el marco teórico previa referenciación de los antecedentes internacionales y nacionales de la investigación; en el Capítulo III se da a conocer el marco metodológico que permitió operativizar el estudio y en el Capítulo IV se detallan los resultados encontrados de las características generales de la población, de las variables de estudio como Estrés Laboral, Clima Social, Familiar, Clima Social Laboral y por dimensiones, con el respectivo análisis e interpretación además de la contrastación de hipótesis, discusión de los resultados; seguido de las principales conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas además de los anexos.

## CAPÍTULO I

### DESCRIPCION DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### 1.1 Fundamentación del problema de investigación

Existen investigaciones que plantean la multicausalidad del estrés, cuando explicamos a nivel individual, estas están muy relacionados con el ambiente laboral, familiar y social que producirán determinados efectos y se harán cada vez más complicados e intensos cuanto mayores factores se interrelacionan entre ellos e incidencia en la misma persona. Surgiendo así, diferentes clasificaciones sobre estrés de acuerdo al avance de la tecnología, una de ellas es el ESTRÉS LABORAL que, de acuerdo a las estadísticas actuales, demuestran que se encuentra en progresivo aumento afectando a diferentes estratos de la sociedad, así como grupos ocupacionales, a los mismos profesionales de la salud en todo el mundo.

Cuando esto suceda, generará un alto costo para la persona afectada a nivel individual provocándole discapacidad física y mental, disfunción familiar, conflicto laboral y riesgo social traducidos en trastornos psicosomáticos, trastornos mentales, alteración de las relaciones interpersonales y familiares, ausentismos y deserciones, insatisfacción y bajo rendimiento laboral entre otros muy frecuentemente. En nuestro país, el ESTRÉS LABORAL no está considerado como enfermedad ocupacional, en consecuencia, no hay programas específicos al respecto dentro de las políticas de salud, necesitando investigar más al respecto y ser considerado con urgencia no sólo dentro de estas políticas, sino de salud mental en general, pues no es competencia exclusiva de la psicología organizacional o laboral como se suele entender.

La multicausalidad que se plantea al respecto, es una limitación, por lo cual es necesario la realización de investigaciones que puedan despejar dudas al respecto, a efectos de poder clasificarse en las enfermedades ocupacionales y el desarrollo de programas de atención primaria y secundaria y decisiones de gestión que redundará en el mejoramiento individual de los trabajadores sanitarios y por lo tanto, el mejoramiento del clima y rendimiento.

Se pudo percibir algunas observaciones a manera de queja que deslizan los pacientes y más objetivamente los familiares a través de las encuestas de satisfacción del usuario que registran al momento del alta, sugiriendo que las enfermeras son personas intolerantes, amargadas y no saben escuchar a los pacientes y familiares, Pueda ser que exista alguna relación entre el nivel de autoestima del profesional y esta influya en el clima familiar.

Los profesionales de salud, deben estar muy bien preparados para brindar la atención a los pacientes con gran capacidad resolutive y un trato humanizado El trabajo en los servicios hospitalarios, donde se atiende a los pacientes tanto los aspectos físicos o biológicos y también los aspectos psicológicos. Esta demanda genera cierto desgaste y agotamiento en este personal generando situaciones de estrés e inclusive va más allá de una ansiedad y depresión. Este desgaste y agotamiento debe ser trabajado y liberado con ayuda profesional. De manera que pueda desempeñar su labor con profesionalismo, un trato humanizado y convertirse en un colaborador para que también aborde los aspectos emocionales y afectivos de los pacientes. Las instituciones de salud no están visualizando esta necesidad de contar un ambiente adecuado para realizar un trabajo liberado de carga emocional que luego se convertirá en estrés como lo hemos explicado. Por ejemplo, no hay ambientes destinados al descanso físico con comodidades y confort. El personal se sobrecarga por muchos aspectos como el trabajo bajo presión, en alto número de pacientes asignados individualmente, un clima laboral negativo, turnos rotativos y prolongados, conflictos interpersonales y los temores naturales de la praxis hacen que generan sobrecarga emocional en los trabajadores sanitarios los que son trasladados a los ambientes familiares generando ahí un clima familiar desfavorable para la convivencia familiar.

## **1.2. Justificación**

Hemos sustentado los motivos por los que realizamos el presente estudio de investigación en las siguientes razones:

- Los ambientes laborales desde el punto de vista psicológico y de la salud mental en relación a los trabajadores y su salud se manifiesta ante la

ocurrencia de varios problemas y uno de ellos es el estrés. En la práctica de la atención primaria se encuentra la promoción de la salud ocupacional o laboral incluyendo los riesgos físicos, químicos y biológicos, también a las variadas causales psicosociales relacionados al entorno laboral y su efecto sobre el bienestar psicofísico del profesional y demás trabajadores sanitarios, son aspectos poco investigados en nuestro medio.

- Los acelerados cambios y avances tecnológicos también llegan a los ambientes hospitalarios haciendo que los procesos asistenciales y del cuidado se tengan que modificar y esto generan dificultades en las diversas rutinas de trabajo alterando los procesos y estos ocasionan respuestas de estrés en los trabajadores. Podemos mencionar también a la estructura familiar y su dinámica interior que pueden influir en el estado emocional y comportamental del trabajador relacionado como causantes de estrés.

### **1.3. Importancia o propósito**

Para delinear los propósitos por las que inspiraron este estudio de investigación entre la más importante es conocer las características de la relación entre el clima familiar y el clima laboral con el estrés laboral

- Los resultados que se obtuvieron facilitarán una visión general de qué tipo de percepción del clima social familiar o laboral, propicia el incremento en los niveles de estrés laboral en los servidores del Hospital.
- Se comprobará la interrelación de los factores estresores.
- Es necesario conocer datos adicionales como los perfiles de percepción de los climas familiar y laboral en servidores de la Seguridad Social, para crear programas de promoción específicos a esta población. Además, nos permitió analizar la relación entre los tipos de climas sociales en función del sexo y al grupo ocupacional.
- Esta información aportará modestamente a entender si el estrés laboral es considerado como enfermedad ocupacional, también debe gozar de todo un marco legal que respalde subsidios por descansos y/o tratamientos médico-psicológico e indemnizaciones al afectado. Así como la exigencia en desarrollarse programas promocionales-preventivos que apunten a neutralizar

o eliminar las causas o situaciones que generen estrés laboral y la toma de conciencia que tengan sus miembros de la existencia del problema y del costo en la salud, lo económico y social que representen sus efectos.

#### 1.4. Limitaciones

Entre las limitaciones que encontramos fue la poca disponibilidad de tiempo de las enfermeras para poder llenar los instrumentos de evaluación y el hecho que durante la jornada laboral no se podía encuestar teniendo que convocarla fuera del horario de trabajo y en sus días libres.

#### 1.5. Formulación del problema de investigación

##### Problema general

¿Cuál es la relación entre la percepción del Clima Social Familiar y Laboral con los niveles de estrés laboral en las Enfermeras del Hospital Rebagliati 2019?

##### Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la percepción del clima social familiar y laboral con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019?
- ¿Cuál es la relación entre la percepción del clima social familiar con los niveles de estrés laboral en las Enfermeras del Hospital Rebagliati-2019?
- ¿Cuál es la relación entre la percepción del clima social laboral con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión: **relaciones** del clima social familiar con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión: **desarrollo** del clima social familiar con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019?

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión: **estabilidad** del clima social familiar con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión: **relaciones** del clima social laboral con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión: **autorrealización** del clima social laboral con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión: **estabilidad / cambio** del clima social laboral con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019?

## 1.6 Formulación del objetivo General y Específicos

### Objetivo general

Determinar la relación existente entre la percepción del clima social familiar y laboral con los niveles de estrés laboral en las Enfermeras del Hospital Rebagliati 2019.

### Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la percepción del clima social familiar y laboral con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.
- Precisar la relación entre la percepción del clima social familiar con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.
- Medir la relación entre la percepción del clima social laboral con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.
- Evaluar la relación entre la dimensión: **relaciones** del clima social familiar con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.

- Determinar la relación entre la dimensión: **desarrollo** del clima social familiar con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.
- Precisar la relación entre la dimensión: **estabilidad** del clima social familiar con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.
- Medir la relación entre la dimensión: **relaciones** del clima social laboral con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.
- Evaluar la relación entre la dimensión: **autorrealización** del clima social laboral con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.
- Determinar la relación entre la dimensión: **estabilidad / cambio** del clima social laboral con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.

### 1.7. Formulación de la Hipótesis General y Específicos

#### **Hipótesis general**

**Hi:** Existe relación entre la percepción del clima social familiar y laboral con los niveles de estrés laboral en las Enfermeras.

**Ho:** No existen relación entre la percepción del clima social familiar y laboral con los niveles de estrés laboral en las Enfermeras.

#### **Hipótesis específicas**

**H1:** Existe relación entre la percepción del clima social familiar y laboral con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.

**Ho:** No existe relación entre la percepción del clima social familiar y laboral con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.

**H2:** Existe relación entre la percepción del clima social familiar con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.

**Ho:** No existe relación entre la percepción del clima social familiar con los

niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.

**H3:** Existe relación entre la percepción del clima social laboral con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.

**H0:** No existe relación entre la percepción del clima social laboral con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.

**H4:** Existe relación entre la dimensión: **relaciones** del clima social familiar con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.

**H0:** No existe relación entre la dimensión: **relaciones** del clima social familiar con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.

**H5:** Existe relación entre la dimensión: **desarrollo** del clima social familiar con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.

**H0:** No existe relación entre la dimensión: **desarrollo** del clima social familiar con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.

**H6:** Existe relación entre la dimensión: **estabilidad** del clima social familiar con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.

**H0:** No existe relación entre la dimensión: **estabilidad** del clima social familiar con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.

**H7:** Existe relación entre la dimensión: **relaciones** del clima social laboral con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.

**H0:** No existe relación entre la dimensión: **relaciones** del clima social laboral con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.

**H8:** Existe relación entre la dimensión: **autorrealización** del clima social laboral con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.

**H0:** No existe relación entre la dimensión: **autorrealización** del clima social laboral con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital

Rebagliati, 2019.

**H<sub>9</sub>**: Existe relación entre la dimensión: **estabilidad / cambio** del clima social laboral con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.

**H<sub>0</sub>**: No existe relación entre la dimensión: **estabilidad / cambio** del clima social laboral con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.

## **1.8. Variables**

### **1.8.1. Variable independiente:**

- Clima Social Familiar.
- Clima Social Laboral.

### **1.8.2. Variable dependiente:**

- Estrés Laboral.

### **1.8.3. Variable interviniente:**

- Edad
- Género

### 1.9. Operacionalización de variables

VARIABLE		DIMENSIÓN	INDICADORES	VALOR FINAL	ESCALA
VARIABLE INDEPENDIENTE	CLIMA SOCIAL LABORAL	Relaciones	Evalúan el grado en que los empleados están interesados y comprometidos en su trabajo y el grado en que la dirección apoya a los empleados y les anima a apoyarse unos a otros.	27	Nominal
		Autorrealización	Grado en que se estimula a los empleados a ser autosuficientes y a tomar sus propias decisiones	27	Nominal
		Estabilidad	Evalúan el grado de que los empleados conocen lo que se espera de su tarea diaria y cómo se les explican las normas y planes de trabajo;	36	Nominal
	CLIMA SOCIAL FAMILIAR	Relaciones	Nivel de comunicación y expresión libre además del nivel de interacción conflictiva en la familia	27	Nominal

		Desarrollo	Mide ciertos procesos de desarrollo personal fomentados por la convivencia familiar	45	Nominal
		Estabilidad	Datos de su organización y conformación como el nivel de presión entre sus miembros..	18	Nominal
VARIABLE DEPENDIENTE	ETRES LABORA L	Clima organizacional	AMBIENTE	28	Ordinal
		Estructura organizacional		28	Ordinal
		Territorio		21	Ordinal
		Organizacional		21	Ordinal
		Tecnología		28	Ordinal
		Influencia del líder		28	Ordinal
		Falta de cohesión		21	Ordinal
		Respaldo del grupo			

#### VARIABLE INDEPENDIENTE:

- **ESCALA DE CLIMA SOCIAL FAMILIAR (FES) - Forma Real:**

**DIMENSIONES:**

**Relaciones: Subescalas:** Cohesión, Expresividad y Conflicto.

**Desarrollo: Subescalas:** Autonomía, Actuación, Intelectual-Cultural, Social-Recreativa y Moralidad-Religiosidad.

**Estabilidad: Subescalas:** Organización y Control.

Esta escala aprecia las características socio/ambientales de todo tipo de

familias. Evalúa y describe “las relaciones interpersonales entre los miembros de la familia, los aspectos de desarrollo que tienen mayor importancia en ella y su estructura básica” (1, p. 8).

“Está formada por 90 elementos, agrupados en 10 subescalas que definen tres dimensiones fundamentales” (1, p. 8):

- Relaciones.
- Desarrollo.
- Estabilidad.

**Relaciones;** “es la dimensión que evalúa el grado de comunicación y libre expresión dentro de la familia y el grado de interacción conflictiva que la caracteriza. Está integrada por tres subescalas: Cohesión, Expresividad y Conflicto” (1, p. 8).

**Desarrollo;** “evalúa la importancia que tienen dentro de la familia ciertos procesos de desarrollo personal, que pueden ser fomentados, o no, por la vida en común. Esta dimensión comprende las subescalas de: Autonomía, Actuación, Intelectual-Cultural, Social-Recreativa y Moralidad-Religiosidad” (1, p. 8).

**Estabilidad;** “proporciona información sobre la estructura y organización de la familia y sobre el grado de control que normalmente ejercen unos miembros de la familia sobre otros. La forman dos subescalas: Organización y Control” (1, p. 8).

Existe una adaptación de esta prueba en el Perú realizada por el Lic. Psic. César Ruiz Alva.

- **ESCALA DE CLIMA SOCIAL LABORAL (WES)**

**DIMENSIONES:**

- **-Relaciones: Subescalas:** Implicación, Cohesión y Apoyo
- **-Autorrealización: Subescalas:** a) Autosuficientes y a tomar sus propias decisiones, b) Buena planificación, eficiencia y terminación de las tareas, c) Presión en el trabajo o la urgencia dominan el ambiente laboral.
- **-Estabilidad/Cambio: Subescalas:** Claridad, Control, Innovación y Comodidad.

Esta escala evalúa el ambiente social existente en diversos tipos y centros de trabajo. Está formada por diez subescalas que evalúan tres dimensiones fundamentales:

**-Relaciones;** “es una dimensión integrada por las subescalas Implicación, Cohesión y Apoyo, que evalúan el grado en que los empleados están interesados y comprometidos en su trabajo y el grado en que la dirección apoya a los empleados y les anima a apoyarse unos a otros” (2).

**-Autorrealización;** u orientación hacia unos objetivos se aprecia por medio de las subescalas el grado en que se estimula a los empleados a ser autosuficientes y a tomar sus propias decisiones; la importancia que se da a la buena planificación, eficiencia y terminación de las tareas y el grado en que la presión en el trabajo o la urgencia dominan el ambiente laboral” (2).

**-Estabilidad/Cambio;** es la dimensión apreciada por las subescalas Claridad, Control, Innovación y Comodidad. Estas subescalas evalúan el grado de que los empleados conocen lo que se espera de su tarea diaria y cómo se les explican las normas y planes de trabajo; el grado en que la dirección utiliza las normas y la presión para controlar a los

empleados; la importancia que se da a la variedad, al grado en que el entorno físico contribuye a crear un ambiente de trabajo agradable.

### **VARIABLE DEPENDIENTE: ESTRÉS LABORAL**

#### **DIMENSIONES:**

<b>DIMENSIONES</b>	<b>Núm. ítems</b>	<b>Rango de estrés</b>
Clima organizacional	1, 10, 11, 20	Abr-28
Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	Abr-28
Territorio organizacional	3, 15, 22	Mar-21
Tecnología	4, 14, 25	Mar-21
Influencia del líder	5, 6, 13, 17	Abr-28
Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	Abr-28
Respaldo del grupo	8, 19, 23	Mar-21

Fue realizado por la OIT-OMS y validado en una muestra de 38,072 trabajadores de todos los sectores de producción, por actividades, tamaño de las empresas, situación socio-económica de la organización, edad, género, antigüedad en organización y puesto de trabajo de los evaluados. Estima entre 48-58% de problemas de salud. Su utilidad estriba en la capacidad para predecir las fuentes de riesgos psicosociales.

Bajo nivel de estrés	< 90,2
Nivel intermedio	90,3 – 117,2
Estrés	117,3 – 153,2
Alto nivel de estrés	> 153,3

Consta de veinticinco ítems relacionados con: estructura y clima organizacional, tecnología, influencia del líder, territorio y cohesión del grupo de trabajo. La aplicación dura aproximadamente diez minutos. Su interpretación está dada en cuatro niveles: Bajo nivel de estrés, Nivel intermedio, Estrés y Alto nivel de estrés.

### 1.10. Definición de términos operacionales

- **El clima:** es el conjunto de condiciones atmosféricas que caracterizan una región, está referida, además; según el diccionario de la real academia de la lengua española, a la temperatura particular y además condiciones físicas, sociales, etc.
- **Clima Social Familiar:** Es la percepción que las personas tienen respecto al ambiente familiar: Son todas las interacciones que se realizan incluyendo eventos importantes y su conformación entre todos los integrantes de una familia.

Definición de clima social familiar (1993): es el resultado de sentimientos, actitudes normas y de comunicarse que las caracterizan cuando los componentes de la familia se encuentran reunidos, Moss *et al.* (1), define el clima social familiar como “la apreciación de las características socio ambientales de la familia, la misma que es discreta en función de las relaciones interpersonales de los miembros de la familia, los aspectos del desarrollo que tienen mayor importancia en ella y su estructura básica” (p.83).

- **Clima Social Laboral:** Es la percepción del ambiente social existente en el Centro de labores como el grado de importancia de las relaciones interpersonales, de estar comprometidos en su trabajo, aspectos de autorrealización, estructura organizacional y el nivel del ambiente físico que contribuya a generar una atmósfera de labores agradables.
- **Estrés Laboral:** Es el desequilibrio psicoemocional percibido entre las demandas profesionales y la capacidad de la persona para llevarlas a cabo.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Antecedentes:

##### **Internacionales**

**Caballero (3):** La Influencia del estrés laboral en la dinámica familiar del personal de las oficinas de la red de salud Trujillo - unidad territorial de salud (UTES N° 6) - 2014

La presente investigación fue realizada con el objetivo principal de evidenciar que el estrés laboral de los trabajadores de la Red de Salud Trujillo - UTES N° 6 influye en su Dinámica Familiar. Para el desarrollo de esta investigación se utilizó herramientas tales como: encuestas sobre estrés laboral, dinámica familiar y afrontamiento del estrés. Para un mejor estudio se dividió la información resultada de las encuestas aplicadas, teniendo como primer punto las características generales de los trabajadores tales como edad, género, estado civil, antigüedad en el trabajo, profesión, etc. Como segundo punto se describe y analiza todos los cuadros referidos a la medición del estrés laboral de los trabajadores de la Red de Salud Trujillo, en la cual se evaluó los posibles causantes del estrés laboral del trabajador cuando no son bien manejados en la Institución, siendo la organización interna, el desempeño del trabajador, la disponibilidad de tiempo, recompensas y oportunidades, recurso material, apoyo del equipo, las relaciones interpersonales, salud física del trabajador, etc. En el tercer punto tenemos el estudio de la dinámica y funcionalidad familiar de estos trabajadores en la cual se evaluó el apoyo de su familia, la comunicación, comportamiento y emociones con y entre miembros del hogar, sus respectivas costumbres, roles y quehaceres, además se observa un cuadro como la preocupación por el trabajo afecta el tiempo que el trabajador le pueda dedicar a su familia. Finalmente se evaluó el cuarto punto sobre afrontamiento del estrés por parte de los trabajadores de la UTES N° 6, en la cual dieron como resultados diferentes formas y acciones que algunos de estos trabajadores realizan para vencer el estrés que cargan a diario.

**Ayquipa (4)**, Relación entre estrés laboral y funcionalidad familiar en trabajadores de atención primaria de la Red de Salud Arequipa,2017.

Aunque las condiciones de trabajo, la salud mental y el estrés laboral en funcionarios de salud, han sido motivo de preocupación de varios estudios en las últimas décadas, no se ha evaluado de forma integral el estrés laboral en la atención primaria. Este nivel de atención cobra cada vez mayor importancia en las políticas actuales en salud. Por esta razón, es de sumo interés conocer la situación de los recursos humanos de este grupo de trabajadores de la salud 1. En estos tiempos modernos los ambientes laborales se están convirtiendo en focos de producción de situaciones de estrés afectando el clima y la situación psicosocial de los trabajadores. Estas se están convirtiendo en predictores de patologías de orden cardiovascular y psiquiátricas inclusive especialmente en los trabajadores asistenciales. 2.La atención primaria es una estrategia sanitaria donde se inicia la atención de salud, dependerá de esta para prevenir e incrementar todas las enfermedades, ésta se mide por indicadores y metas que van a determinar cuan bien se está trabajando, en ello tienen que ver los equipos de trabajo, es decir; todos los trabajadores de salud. Este afán de cumplir las metas e indicadores generan tensión en el grupo de los trabajadores, que trabajan intensamente con el propósito de cumplirlas, pero la realidad y la falta de recursos muchas veces su cumplimiento. Otro de los aspectos que impiden su cumplimiento la escasez de personal que genera una sobrecarga laboral convirtiéndose en un mero asistencialismo debido al poco tiempo que se asigna por caso sea individual o familiar ya que se da valor a la cantidad (cobertura y números ) antes que a la calidad (impacto en la conducta y salud de las personas.) 3. Por tanto es el estrés laboral el resultado de esta situación que se generaliza cada vez en los servicios de salud ejerciendo presión y tensión sobre los trabajadores sanitarios afectando su salud mental, física y familiar. La familia es la que se afecta tanto en su estructura como en su funcionamiento a esto le llamamos clima familiar por repercusión del estrés ocupacional por lo que fue de gran importancia llevar a cabo el presente estudio.

**Sánchez (5)** investigó acerca el estrés laboral, satisfacción y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera, en Argentina. Usó el cuestionario de Peiró y Meliá y el BIEPS-A para evaluar situaciones estresantes. Los resultados indicaron que existe un nivel moderado de estrés, satisfacción y bienestar psicológico en los trabajadores. Concluye que existe una relación entre las variables estrés laboral y satisfacción, que son percibidas de forma negativa por los trabajadores con poca satisfacción y con estrés. Así mismo encontró que los trabajadores con óptimo bienestar psicológico desarrollan poco estrés.

**Belkys (6)** Investigó el estrés laboral en el personal de un servicio clínico de un hospital de Venezuela. Elaboró su propio instrumento donde encontró que un 62% de ellos presentaron poco estrés, el 34% presentó un estrés moderado y un 4% presentó un estrés elevado. Concluyendo que entre el personal más afectado con un mayor nivel de estrés fueron los auxiliares y los receptores de laboratorio.

**Oramas (7)** Realizó un estudio sobre el estrés laboral y el Síndrome de Burnout en personal de educación primaria en Cuba. Da a conocer que “la relación entre las variables: estrés laboral y síndrome de burnout no es permanente en el mismo lineamiento, teniendo en cuenta ampliar la realización de la investigación tanto en provincias y escuelas diferentes”

**Marroquín y Pérez (8)** Investigó la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Burger King Guatemala. Arribó a los siguientes resultados: Los trabajadores disfrutaban de libertad en el desempeño laboral, lograban identificarse con su institución y aceptaban las condiciones laborales. Y a la mayoría le agradaba su trabajo y que había un buen desempeño laboral entre todos ellos.

**Nieves** (9) Investigó la relación entre clima organizacional y el desempeño docente en la educativa pública, en Venezuela. Usaron tres instrumentos de medición: Escala de evolución del Docente (EVADO) Escala de Eficiencia Docente (EFIDO) y Perfil del Clima Organizacional (CDPCO) los resultados indicaron que la relación entre las dimensiones de la variable Clima Organizacional y los roles del docente es moderada. Y como conclusión final encontró que el Clima Organizacional es muy bueno y respecto al desempeño laboral los estudiantes observaron como aceptable.

### **Nacionales**

**Montero** (10) En un estudio realizado en una Universidad Nacional de Educación Guzmán y Valle sobre los niveles de Estrés laboral y el patrón de conducta usando el Test del LCDO de Arturo Barraza Macías y el inventario Burnout de Maslach. Encontró que a mayor estrés menor rendimiento concluyendo que no existe diferencias significativas entre el nivel de estrés entre Facultades, carreras y géneros

**Dávalos** (11) En su estudio en un Hospital del Ministerio de Salud de Emergencias Casimiro Ulloa acerca de los niveles de Estrés Laboral en Enfermeras aplicando el inventario de Maslach (MBI). Resultó que el 60.83% tenía un nivel moderado de estrés el 20.83% y un 18.75% fueron bajo y alto respectivamente. Esto hace concluir que el mayor porcentaje de Enfermeras presentaban un estrés moderado y que no existía relación alguna entre los niveles de estrés laboral y las variables como edad, experiencia laboral, condición civil y género.

**Saccsa** (12) Investigó la relación que existe entre el clima laboral y desempeño académico en docentes de instituciones educativas básicas alternativas (CEBAS) en el Distrito de San Martín de Porres Concluyó que se da una relación altamente significativa entre las dimensiones del clima laboral y desempeño académico.

**Carmona** (13) realizó un estudio sobre la relación entre el Síndrome de Burnout y el clima laboral en profesionales de enfermería en el Perú. Utilizó en Inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI) y escala de clima laboral de Moos (WES). Obtiene como resultado, que la mayoría de enfermeras presenta Síndrome de Burnout, pero a pesar de ello la mayoría percibe un buen clima laboral. Concluye la inexistencia de correlaciones entre las variables de estudio.

**Castillo** (14) realizó una investigación sobre la relación entre Clima Organizacional, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos de una Empresa Privada en Lima, Perú. Utilizó la escala de Clima Laboral de Sonia Palma (25), la escala de Motivación Laboral de Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni y la escala de Satisfacción Laboral de Price, adaptada por Alarcón. Existiendo una alta correlación significativa y positiva entre el clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral, entre las variables estudiadas. Concluye que las variables estudiadas están estrechamente relacionadas, debido a que a mayor grado de motivación habrá una mayor calidad y satisfacción en general.

## **2.2. Bases teóricas**

Antes de hablar sobre el concepto de Estrés, se hará alguna referencia histórica sobre la evolución de la palabra y su significado. Estrés deriva del griego *Stringere*, que significa provocar tensión.

Esta palabra se utilizó por primera vez en el siglo XIV y a partir de entonces se empleó en diferentes textos en inglés como *Stres*, *Stresse*, Selye (15), “llega él a esta definición cuando luego de experimentar para descubrir una nueva hormona sexual, inyecta extractos de ovarios de ganado a ratas para observar los cambios que no se pusieran atribuir a las hormonas ya conocidas” (15, p.31).

Se encontró entonces con los cambios ya por todos conocidos:

- “Hipertrofia del córtex de la glándula suprarrenal” (15, p.31).

- “Atrofia de timo, bazo y ganglios linfáticos” (15, p.31).

-Hemorragias y úlceras profundas en estómago y parte superior del intestino. “Observó que cada cambio era interdependiente del otro y el conjunto formaba un síndrome bien definido, al que denominó Síndrome General de Adaptación (1936)”.

Bernard (16) en 1867, “sugirió que los cambios externos en el ambiente pueden perturbar el organismo y que una de las principales características de los seres vivos reside en su poder de mantener la estabilidad de su medio ambiente interno, aunque se modifiquen las condiciones del medio externo” (p. 74).

Aquí llegamos a un concepto clave, "la estabilidad del medio ambiente interno es la condición indispensable para la vida libre e independiente. No cabe duda que lo que distingue y caracteriza la vida y al ser vivo es la facultad de adaptación al cambio” (16, p.31).

Parece ser “la afirmación de Bernard uno de los primeros reconocimientos de las consecuencias provocadas por la ruptura del equilibrio en el organismo, o sea de someter a éste al estrés” (16. p.31).

Cannon en 1922 (17) propuso “el término homeostasia (del griego homoios, similar y stasis, posición) indicando a los procesos fisiológicos coordinados para mantener permanente el medio interno mediante numerosos mecanismos fisiológicos” (p.31).

En 1939 adopta el término stress, y se refirió a los "niveles críticos de estrés, el que definió como los que podrían provocar un debilitamiento de los mecanismos homeostáticos” (16, p.31).

Cannon (17) insistió en especial sobre la estimulación del Sistema Nervioso y en la descarga de Adrenalina por las Glándulas módulo suprarrenales que se produce cuando hay agresiones, ya que este mecanismo autónomo origina cambios cardiovasculares que activan al organismo a defenderse. Seyle (15) se basó en estas referencias basar sus estudios sobre el Síndrome General de Adaptación (SGA) de los seres humanos inclusive la de los animales.

Se establece una definición en base a la interacción de la persona ya sea entre sí mismos o con el medio ambiente que le rodea como una respuesta inespecífica a una demanda hecha por el organismo al entrar en contacto con estos ya sea con el estímulo (a), la respuesta (b) o el concepto estímulo-respuesta(c).

- (a) Estrés es la fuerza o el estímulo que actúa sobre el individuo y que da lugar a una respuesta de tensión.
- (b) Estrés es la respuesta fisiológica o psicológica que manifiesta un individuo ante un estresor ambiental.
- (c) Estrés es una consecuencia de la interacción de los estímulos ambientales y la respuesta idiosincrásica del individuo.

Podemos agregar además que estas demandas del organismo que pueden ser físicas, psicológicas, buena o mala. Interna o externa estimulará respuestas biológicas idénticas y estereotipadas

Las respuestas que se originan son pasibles de ser cuantificadas a través de exámenes de laboratorio las que van a determinar los dosajes de producción de hormonas como respuesta a la presencia del estrés sean estas orgánicas o funcionales.

Si estas demandas y respuestas se acomodan a cada organismo en forma armónica y le ayudan a activar y estimular su performance cotidiano en

forma productiva se le denomina “eutrés” o buen estrés.

En cambio, si estas demandas sobrepasan la capacidad de resistencia y control del organismo se producirá el mal estrés o “distrés”.

Cada agente causal de estrés dará una respuesta específica la que a su vez también emitirá una respuesta secundaria que será biológica, muy relacionado a todos los factores. Estas emitirán respuestas y cambios orgánicas y biológicas que ayudarán a la adaptación general.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define al estrés como "el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara el organismo para la acción".

Para Richard Lazarus (18) define como "el resultado de la relación entre el individuo y el entorno, evaluado por aquél como amenazante que desborda sus recursos y pone en peligro su bienestar".(p.14)

### **2.3 Bases Conceptuales**

#### **CLIMA SOCIAL FAMILIAR DE R. H. MOOS**

Moos et al. (1), se basa su teoría en la psicología ambientalista para explicar su teoría del clima social familiar.

Al hablar de la psicología ambiental donde se desenvuelve y es el escenario de interacción de la familia y el ambiente laboral, podemos decir que éste está inmerso en una amplia gama de investigación que se relaciona con los efectos psicológicos y su influencia en los individuos con el ambiente. Al investigar focalizamos la interrelación entre la experiencia humana el ambiente físico y la conducta. Ya que no solo el escenario físico influyen en la vida sino también la misma conducta humana.

Moos (1) define al ambiente como un componente básico en la formación del comportamiento humano y este a su vez es condición previa para el bienestar de las personas, porque conecta e interrelaciona componentes y códigos organizacionales y sociales además de físicos que determinarán el desarrollo de las personas.

### Clima Social Familiar: Dimensiones

Moos (1) Define al clima social familiar como una tipificación de las características socio ambientales de la familia, ésta la describe en base a las relaciones interpersonales de los integrantes de la familia, tanto su estructura básica como los aspectos del desarrollo tienen suma trascendencia en ella. Es así que pone a consideración las siguientes dimensiones:

- La Dimensión de relación  
Mide “el grado de comunicación y libre expresión dentro de la familia y el grado de interacción conflictiva que la caracteriza”
- La Dimensión de desarrollo  
Mide “la importancia que tienen dentro de la familia ciertos procesos de desarrollo personal, que pueden ser fomentados o no por la vida en común”
- La Dimensión Estabilidad  
Mide “los datos de la estructura y organización familiar y el nivel de control entre sus miembros unos sobre otros.

### Dinámica familiar

Hablamos de familias saludables en la medida que entre sus miembros se instaure un sistema abierto con normas, roles y reglas adecuadas a las diferentes situaciones donde prime la tolerancia, aceptación de las diferencias individuales y una comunicación fluida que estimule la integración y cohesión y promueva el crecimiento personal.

Con respecto a esto tenemos que “los muchos factores ambientales que existen básicamente, citaremos a tres que emanan de la intrincada dinámica familiar: las relaciones interpersonales favorables entre los miembros de la familia, los estados emocionales de la familia son fundamentales a la hora de comprender el desarrollo psíquico y los métodos de crianza de los hijos” (5, p.63). Además de las diferencias que derivan de la clase social y el nivel económico, “las familias tienen capacidades diferenciadas de promover una socialización que permita al sujeto una vida plena y con ello, una

preparación para la democracia intrafamiliar y social”. (19, p. 182)

#### LA ESCALA DEL CLIMA SOCIAL FAMILIAR DE R. H. MOOS

Moos formula, “en la escala social familiar, las dimensiones anteriormente mencionadas y además considera y describe diez subescalas estrechamente vinculadas e interactuantes que conforman el clima social familiar” (19, p. 182).

##### Dimensión de relación

Esta formulada “por la escala de cohesión (CO) ( grado en que los miembros de la familia se apoyan y ayudan entre sí), la subescalas de expresividad (EX) (grado en que a los miembros de la familia se permite expresar abiertamente la cólera, la agresividad, y el conflicto entre los miembros de familia)” (19, p. 182).

##### Dimensión de desarrollo

“Está constituida por cinco subescalas “ autonomía” (AU) o grado en que los miembros de la familia están seguros de sí mismos y toman sus propias daciones;“ actuación” (AC) referida al grado en que las actividades se enmarcan en una estructura competitiva; “intelectual cultural” (IC) o grado de interés en las actividades políticas, sociales, intelectuales, y culturales; “social recreativo” (SR) que mide el grado de participación en este tipo de actividades y la “Moralidad-Religiosa” (MR) definida por la importancia que se da en el ámbito familiar a las prácticas y valores de tipo ético y religioso” (19, p. 182).

##### Estabilidad

“Está formada por dos subescalas: organización (OR) evalúa la importancia que se da la organización y estructura al planificar las actividades y responsabilidades de la familia, y la subescalas de control (CN) o grado en que la dirección de la vida familiar se atiene a reglas y procedimientos establecidos” (19, p. 182).

## CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

### 3.1. **Ámbito**

El presente estudio se realizó en Lima Perú, en el Distrito de Jesús María, en el Hospital Nacional “Edgardo Rebagliati Martins” de la Seguridad Social.

### 3.2. **Población**

La población es finita, estuvo formada por todas las Enfermeras del Hospital Rebagliati, (nombrados y contratados) de los servicios de Unidades Críticas (Emergencias, Unidad de Cuidados Intensivos, Sala de Operaciones) de la institución, cuyas edades fluctuaron entre 25 y 70 años, de ambos sexos. Cuyo número fueron 500 Enfermeras.

### 3.3. **Muestra**

El tipo de muestreo utilizado fue el no probabilístico, ya que la elección de los sujetos a investigar se determinó previamente de forma arbitraria y no responde al criterios de que todos los sujetos tengan la misma probabilidad de ser elegidos; en ese sentido, el muestreo no depende de la representatividad en la selección de los elementos de una población, sino de una cuidadosa y controlada elección de sujetos con ciertas características determinadas en el planteamiento del problema (20).

El muestreo es de tipo intencional (21) puesto que se realizó un esfuerzo deliberado por obtener una muestra representativa y para ello se determinó previamente las características de los sujetos para ser incluidos en la muestra (criterios de inclusión y exclusión), eliminándose los casos que no cumplían con tales requisitos.

La muestra se determinó según un margen de error del 5% y con un nivel de confianza al 95% aplicando la fórmula para una población finita.

El estudio se realizó en una población de 500 profesionales de enfermería, hemos delimitado nuestra muestra a través de la fórmula correspondiente.

$$N = \frac{N \cdot Z^2 \cdot \sigma^2}{N \cdot E^2 + Z^2 \cdot \sigma^2}$$

$$n = \frac{500 \times 1.96^2 \times 0.05^2}{500 \times 5^2 + 1.96^2 \times 0.05^2}$$

$$N = 235$$

#### **Tipo de muestreo:**

Muestreo no probabilístico por conveniencia

Así mismo, para delimitar mejor la muestra seleccionada lo sometimos a los criterios de inclusión y exclusión.

#### **Criterios de inclusión:**

Toda Enfermera nombrada o contratada por el Hospital

De ambos sexos

Diferente estado civil

Edades: Entre los 25 a 70 años

#### **Criterios de exclusión:**

Personal con descanso médico prolongado

Personal en otra modalidad contractual (suplencias, reemplazos temporales)

### **3.4. Nivel y tipo de estudio**

#### **4.4.1. Tipo.**

Investigación de tipo cuantitativo por su interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a determinadas situaciones que son cuantificables y medibles

#### 4.4.2. Nivel

Es una investigación de nivel explicativo descriptivo, porque su objetivo es indagar, caracterizar y presentar la situación del estado actual del fenómeno en estudio.

### 3.5. Diseño de investigación

Es un estudio no experimental descriptivo de corte transversal.

Es no experimental, ya que se realizará sin la manipulación deliberada de variables y solo se observarán situaciones ya existentes en su ambiente natural para después analizarlos y explicarlos.

Es transversal, porque la observación y correlación de datos se producirá en un momento determinado y único en el tiempo.

Usaremos un diseño correlacional, porque analizaremos y determinaremos el grado de relación que existe entre las dos variables que se pretende medir.

$$M: O_x \text{ r } O_y$$

Donde:

**M** : Muestra de estudio

**O<sub>x</sub>** : Observación de la variable (D) : Estrés Laboral

**r** : Índice de Correlación

**O<sub>y</sub>** : Observación de las variables (I) : Clima Social Familiar  
Clima social laboral

### **3.6. Técnicas e instrumentos**

#### **3.6.1. Técnica**

La técnica que se empleó para la recolección de datos de la población muestral fue la encuesta a través de tres instrumentos escritos y estructurados.

#### **3.6.2. Instrumentos**

Se utilizó como instrumento tres cuestionarios que constan dos de 90 preguntas cada una y una de 25 preguntas, la misma que nos permitirán recoger los datos referentes a las dos variables, el instrumento se aplicó a las enfermeras del Hospital Rebagliati en el periodo 2019.

Se aplicó tres instrumentos simultáneamente, dos de ellos: (Clima Social Familiar y Clima Social Laboral) a través de cuestionarios con respuestas dicotómicas y el otro instrumento tipo Likert (Estrés laboral).

### **3.7. Validez y confiabilidad de los instrumentos**

#### **Estrés Laboral**

Este instrumento lo utilizamos porque va a medir una de nuestras variables de estudio, la que está estandarizada previamente en una población grande; por tanto goza de validez y confiabilidad.

Fue realizado por la OIT-OMS y validado en una muestra de 38,072 trabajadores de todos los sectores de producción, por actividades, tamaño de las empresas, situación socio-económica de la organización, edad, género, antigüedad en organización y puesto de trabajo de los evaluados. Estima entre 48-58% de problemas de salud. Su utilidad estriba en la capacidad para predecir las fuentes de riesgos psicosociales.

Consta de veinticinco ítems relacionados con: estructura y clima organizacional, tecnología, influencia del líder, territorio y cohesión del grupo de trabajo. La aplicación dura aproximadamente diez minutos. Su

interpretación está dada en cuatro niveles: Bajo nivel de estrés, Nivel intermedio, Estrés y Alto nivel de estrés.

### **Clima Social Familiar (FES) y Clima Social Laboral (WES)**

Para usar estos dos instrumentos recurrimos a las pruebas estandarizadas y adaptadas previamente en una población peruana realizada por un psicólogo peruano, Lic. César Ruiz Alva.

Nombre original : escala del clima social en la familia (FES) Autores : R.H Moos, B.S. Moos y E.J. Tricheet

Administración: individual o colectiva

Puntuación: clasificación manual

Evaluación: las características socio-ambientales y las relaciones en la familia.

### **Validez del Clima Social Familiar (F.E.S de Moos (1))**

En el manual del F.E.S, se encuentra que se probó que la validez de la prueba correlacionándola con la prueba de Bell específicamente en área de ajuste cohesión 0.57, conflicto 0.60, organización 0.51. con adultos los coeficientes fueron 0.60, 0,59, 0,57, conflicto para las misma áreas y expresividad 0,53, en el análisis del grupo familiar. También se prueba la F.E.S con la escala TAMAI (área familiar) y al nivel individual los coeficientes en cohesión son 0.62, expresividad de 0,53 y conflicto 0,59, ambos trabajos demuestran la validez de la escala F.E.S (la muestra individual fue de 100 jóvenes y de 77 familias)

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach N de elementos 5.290

### **Confiabilidad**

Para la estandarización de clima, usando el método de consistencia interna, los coeficientes de confiabilidad van de 0.88 a 0.91 con una media de 0.89 para el examen individual, siendo las áreas Cohesión, intelectual- cultural, expresión

y autonomía las más altas. (la muestra usada para este estudio de confiabilidad fue de 139 jóvenes con promedio de edad 17 años)

### **3.8. Procedimiento y presentación de datos**

Los datos se procesaron mediante un programa estadístico a fin de preparar la base de datos de todas las variables de estudio.

Se utilizó un enfoque cuantitativo con la finalidad de obtener información relevante sobre el Estrés Laboral, el Clima Social Familiar y Laboral de las Enfermeras del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Para ello, se aplicaron tres instrumentos de medición: la “Encuesta de Estrés Laboral de la OIT-OMS” y los cuestionarios de Clima Social Familiar y Laboral (FES y WES)”, la muestra seleccionada suman un total de 235 Enfermeras, de los cuales el 95% son mujeres y el 5% restante son hombres, con una edad promedio de 32,4 años. El 100% laboran en el área asistencial.

### **3.9. Plan de tabulación y análisis de datos**

Los datos obtenidos se analizaron mediante tablas de frecuencia, gráficos y tablas de contingencia. Según la naturaleza de las variables se emplearon estadísticos paramétricos y no paramétricos.

Como medidas de distribución normal: cálculo de frecuencias y de los porcentajes (Fr y %). Como medidas de tendencia central: cálculo del promedio o la media aritmética ( $\bar{x}$ ) como medidas de correlación R. Pearson. Se utilizó el programa SPSS 17.0 como instrumento de apoyo.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1 Análisis descriptivo

CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA MUESTRA DE ESTUDIO.

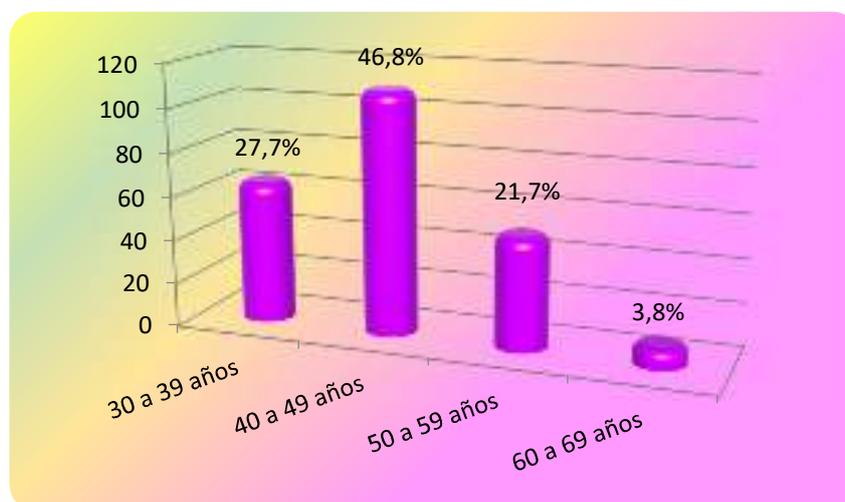
**Tabla 1.** *Frecuencias y porcentajes en el dato general: grupo etario  
En el personal de Enfermería de los Servicios Críticos del  
Hospital Rebagliati 2019*

Grupo etario	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
30 a 39 años	65	27,7	27,7
40 a 49 años	110	46,8	74,5
50 a 59 años	51	21,7	96,2
60 a 69 años	9	3,8	100,0
Total	235	100,0	

Fuente: Encuesta de Estrés Laboral de la OIT-OMS

#### **Análisis e interpretación:**

El mayor porcentaje (46,8%) corresponde al grupo de 40 a 49 años, seguido del grupo de 30 a 39 años (27,7%), y éste, seguido del de 50 a 59 años (21,7%).



Fuente: Encuesta de Estrés Laboral de la OIT-OMS

**Figura 1:** Grupo Etario del personal de Enfermería Áreas Críticas HNERM

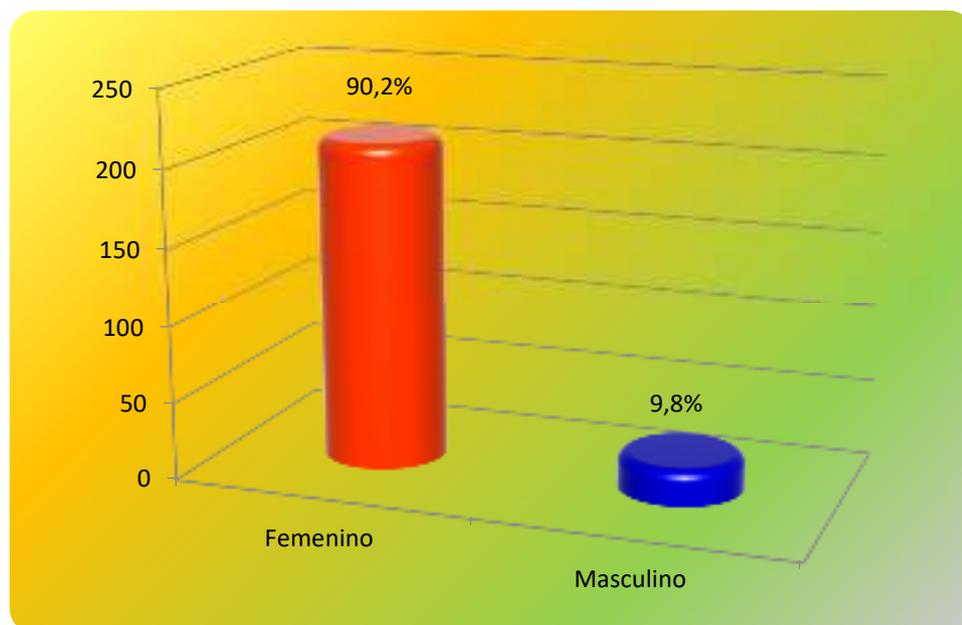
**Tabla 2:** Frecuencias y porcentajes en el dato general: sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Femenino	212	90,2	90,2
Masculino	23	9,8	100,0
Total	235	100,0	

Fuente: Encuesta de Estrés Laboral de la OIT-OMS

### Análisis e interpretación:

El 90,2% de los profesionales enfermeros encuestados corresponde al sexo femenino, mientras que solo el 9,8% se agrupa en el sexo masculino.



Fuente: Encuesta de Estrés Laboral de la OIT-OMS

**Figura 2:** Frecuencias y porcentajes en el dato general: sexo.

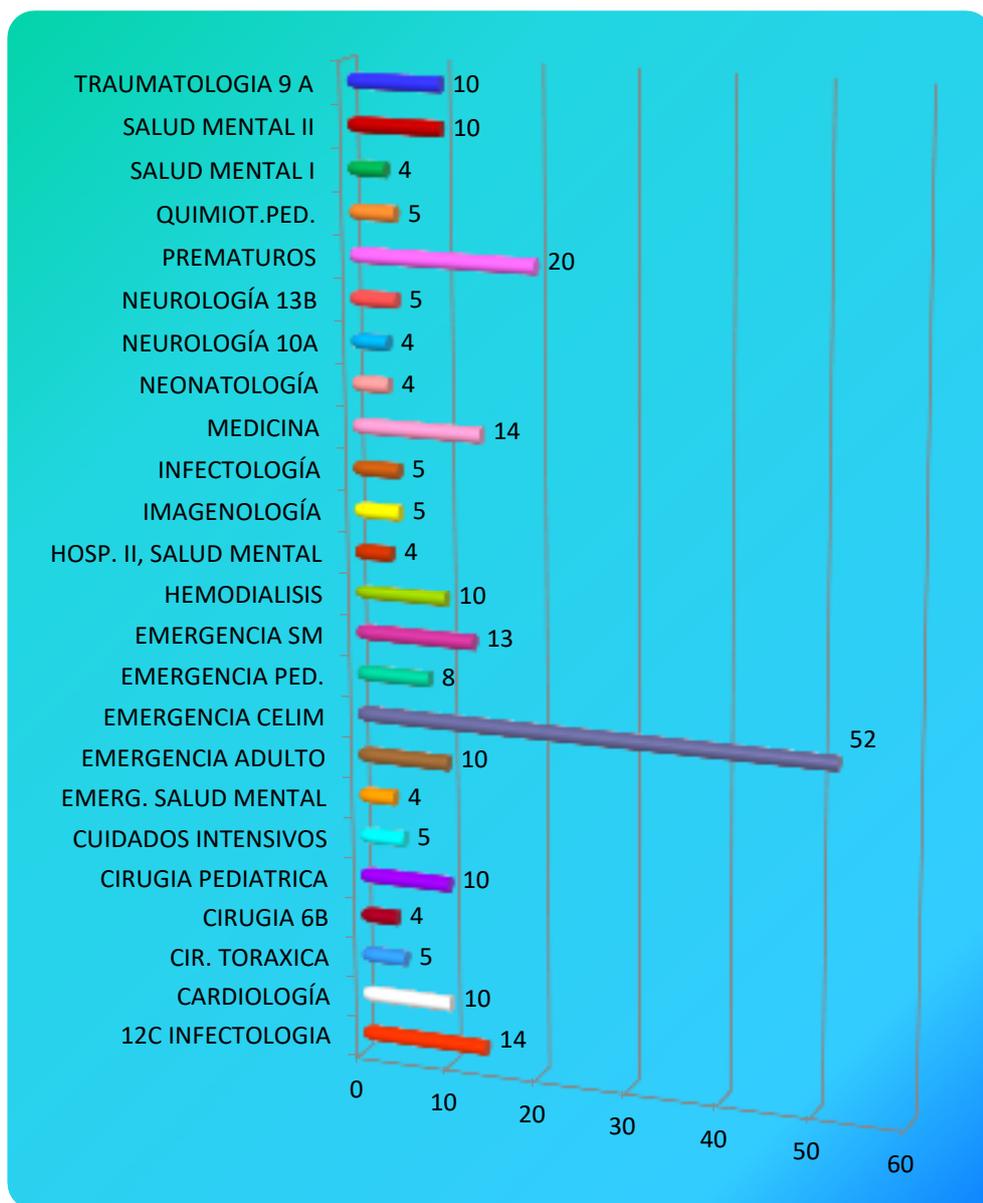
**Tabla 3:** Frecuencias y porcentajes en el dato general: servicio

Servicios	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
12C INFECTOLOGIA	14	6,0	6,0
CARDIOLOGÍA	10	4,3	10,2
CIR. TORAXICA	5	2,1	12,3
CIRUGIA 6B	4	1,7	14,0
CIRUGIA PEDIATRICA	10	4,3	18,3
CUIDADOS INTENSIVOS	5	2,1	20,4
EMERG. SALUD MENTAL	4	1,7	22,1
EMERGENCIA ADULTO	10	4,3	26,4
EMERGENCIA CELIM	52	22,1	48,5
EMERGENCIA PED.	8	3,4	51,9
EMERGENCIA SM	13	5,5	57,4
HEMODIALISIS	10	4,3	61,7
HOSP. II, SALUD MENTAL	4	1,7	63,4
IMAGENOLOGÍA	5	2,1	65,5
INFECTOLOGÍA	5	2,1	67,7
MEDICINA	14	6,0	73,6
NEONATOLOGÍA	4	1,7	75,3
NEUROLOGÍA 10A	4	1,7	77,0
NEUROLOGÍA 13B	5	2,1	79,1
PREMATUROS	20	8,5	87,7
QUIMIOT.PED.	5	2,1	89,8
SALUD MENTAL I	4	1,7	91,5
SALUD MENTAL II	10	4,3	95,7
TRAUMATOLOGIA 9 A	10	4,3	100,0
Total	235	100,0	

Fuente: Encuesta de Estrés Laboral de la OIT-OMS

**Análisis e interpretación:**

Se aprecia en la tabla 3 que el mayor porcentaje de enfermeros se desempeña en el servicio de Emergencia CELIM, con el 22,1%. En los restantes servicios se desenvuelven enfermeros en porcentajes menores al 10,0%.



Fuente: Encuesta de Estrés Laboral de la OIT-OMS

*Figura 3: Frecuencias y porcentajes en el dato general: servicio*

## ESTRÉS LABORAL: DIMENSIONES

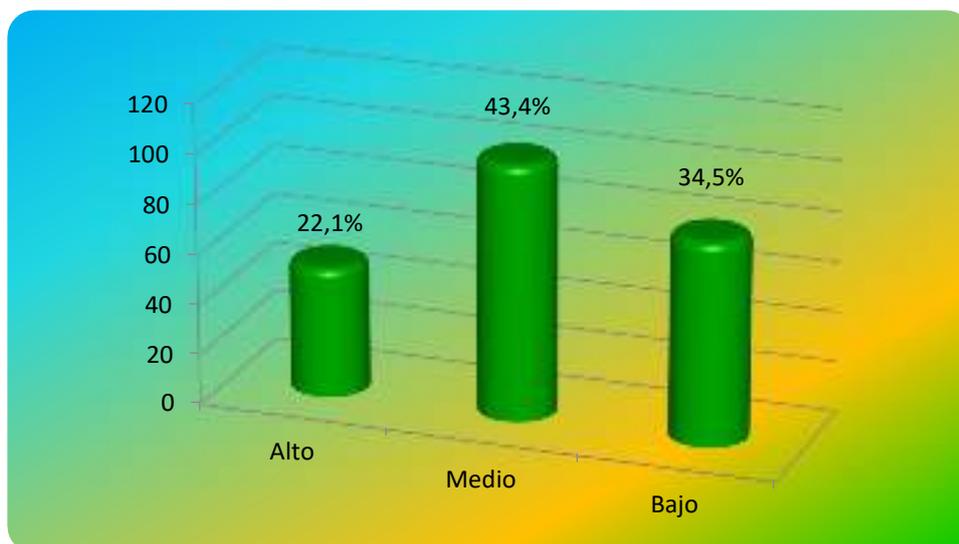
**Tabla 4:** Frecuencias y porcentajes en la dimensión: clima organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	52	22,1	22,1
Medio	102	43,4	65,5
Bajo	81	34,5	100,0
Total	235	100,0	

Fuente: Encuesta de Estrés Laboral de la OIT-OMS

### Análisis e interpretación:

El 43,4% de las enfermeras encuestadas presenta un nivel medio de estrés laboral en la dimensión: clima organizacional. El 34,5% se ubica en un nivel bajo; y el 22,1%, en un nivel alto.



Fuente: Encuesta de Estrés Laboral de la OIT-OMS

**Figura 4:** Frecuencias y porcentajes en la dimensión: clima Organizacional

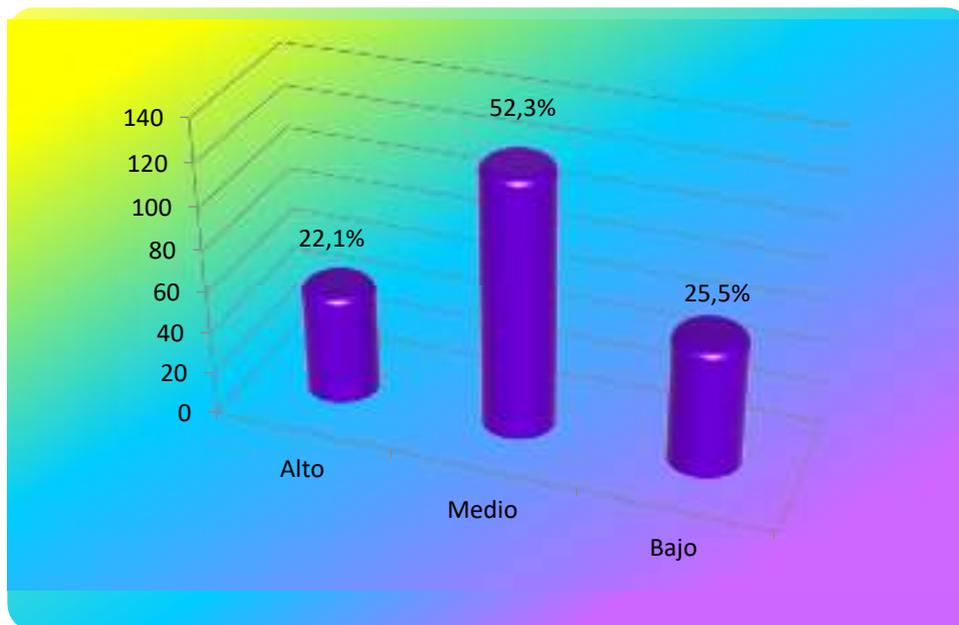
**Tabla 5:** Frecuencias y porcentajes en la dimensión: estructura organizacional.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	52	22,1	22,1
Medio	123	52,3	74,5
Bajo	60	25,5	100,0
Total	235	100,0	

Fuente: Encuesta de Estrés Laboral de la OIT-OMS

**Análisis e interpretación:**

El 52,3% de las enfermeras encuestadas presenta un nivel medio de estrés laboral en la dimensión: estructura organizacional. El 25,5% se ubica en un nivel bajo; y el 22,1%, en un nivel alto.



Fuente: Encuesta de Estrés Laboral de la OIT-OMS

**Figura 5:** Frecuencias y porcentajes en la dimensión: estructura Organizacional.

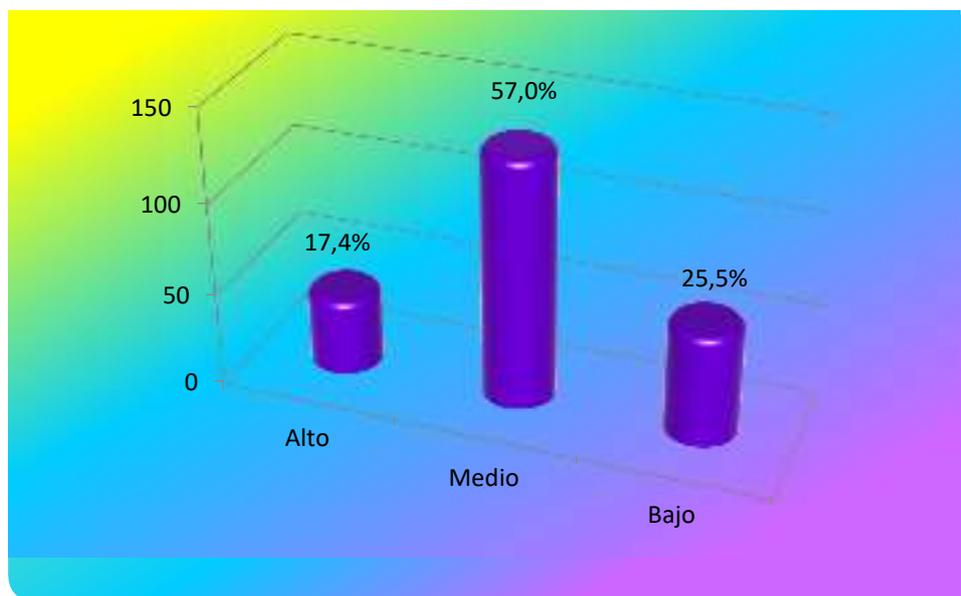
**Tabla 6:** Frecuencias y porcentajes en la dimensión: territorio Organizacional.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	41	17,4	17,4
Medio	134	57,0	74,5
Bajo	60	25,5	100,0
Total	235	100,0	

Fuente: Encuesta de Estrés Laboral de la OIT-OMS

### **Análisis e interpretación:**

El 57,0% de las enfermeras participantes presenta un nivel medio de estrés laboral en la dimensión: territorio organizacional. El 25,5% se encuentra en un nivel bajo; y el 17,4%, en un nivel alto.



Fuente: Encuesta de Estrés Laboral de la OIT-OMS

**Figura 6:** Frecuencias y porcentajes en la dimensión: territorio Organizacional.

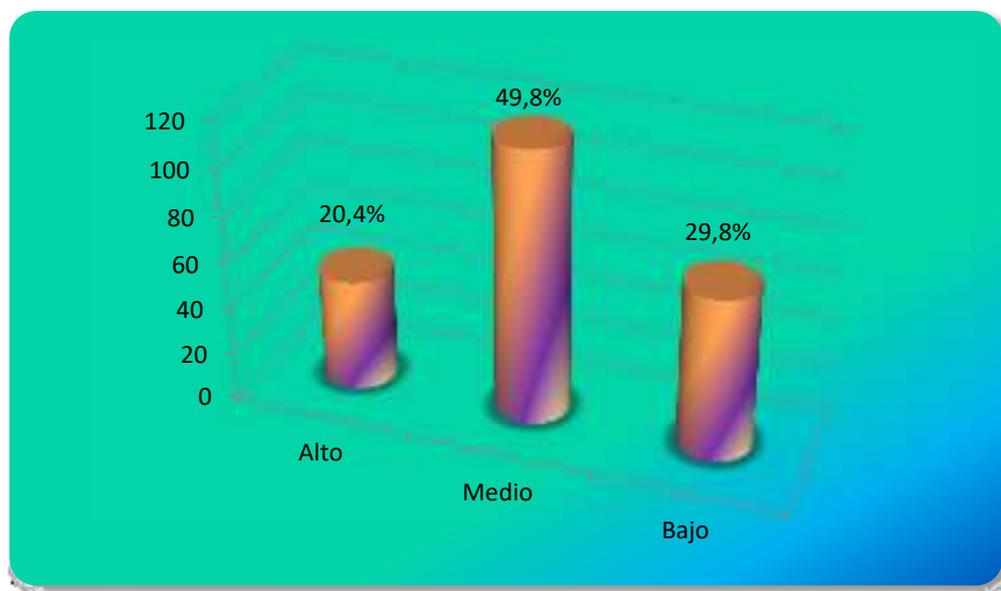
**Tabla 7:** Frecuencias y porcentajes en la dimensión: tecnología

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	48	20,4	20,4
Medio	117	49,8	70,2
Bajo	70	29,8	100,0
Total	235	100,0	

Fuente: Encuesta de Estrés Laboral de la OIT-OMS

#### **Análisis e interpretación:**

El 49,8% de las enfermeras interrogadas presenta un nivel medio de estrés laboral en la dimensión: tecnología. El 29,8% se encuentra en un nivel bajo; y el 20,4%, en un nivel alto.



Fuente: Encuesta de Estrés Laboral de la OIT-OMS

**Figura 7:** Frecuencias y porcentajes en la dimensión: tecnología

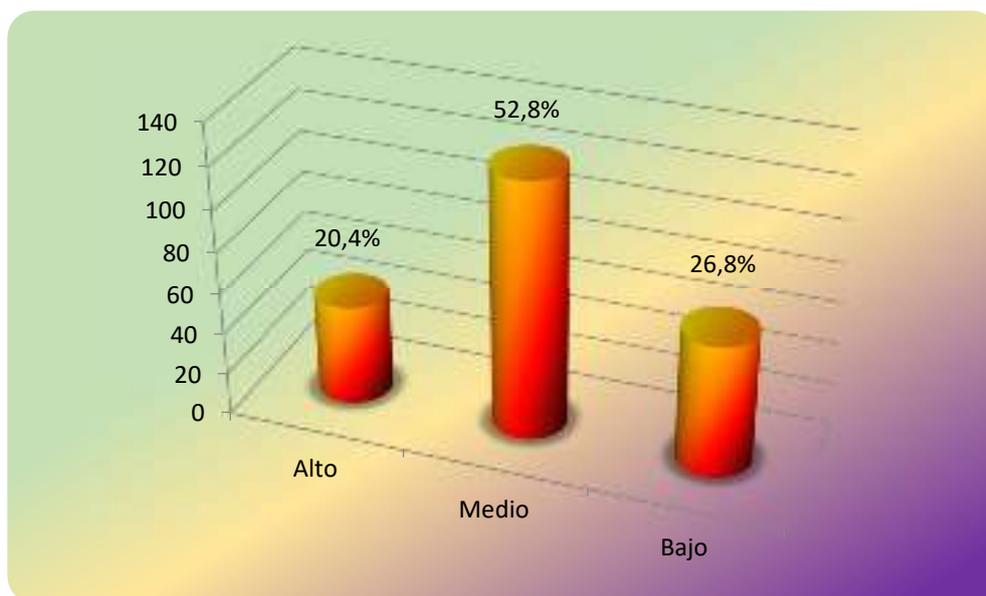
**Tabla 8:** Frecuencias y porcentajes en la dimensión: influencia del líder

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	48	20,4	20,4
Medio	124	52,8	73,2
Bajo	63	26,8	100,0
Total	235	100,0	

Fuente: Encuesta de Estrés Laboral de la OIT-OMS

#### Análisis e interpretación:

El 52,8% de las enfermeras de la muestra se encuentra en un nivel medio de estrés laboral en la dimensión: influencia del líder. El 26,8% se ubica en un nivel bajo; y el 20,4%, en un nivel alto.



Fuente: Encuesta de Estrés Laboral de la OIT-OMS

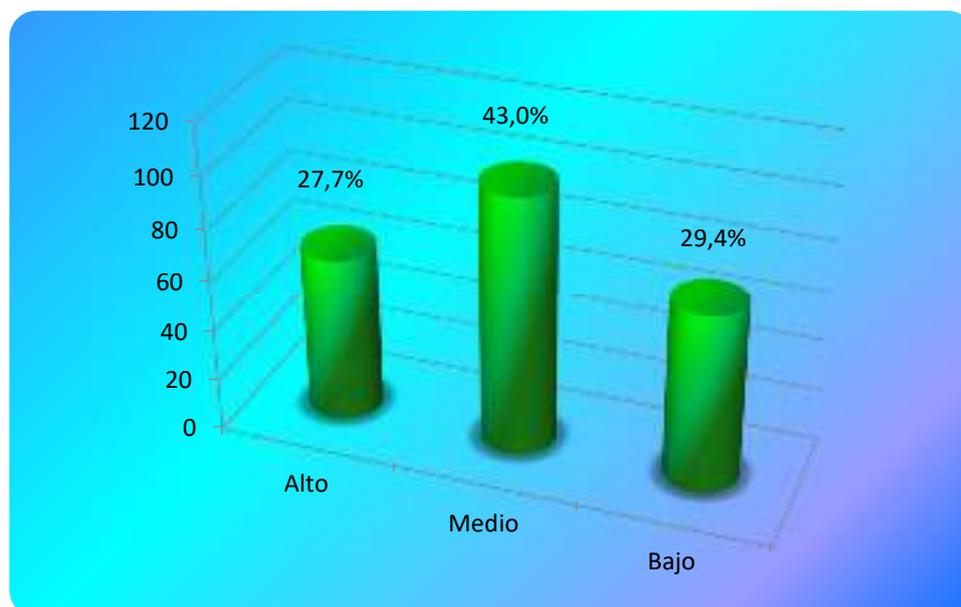
**Figura 8:** Frecuencias y porcentajes en la dimensión: influencia del líder**Tabla 9:** Frecuencias y porcentajes en la dimensión: falta de cohesión

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	65	27,7	27,7
Medio	101	43,0	70,6
Bajo	69	29,4	100,0
Total	235	100,0	

Fuente: Encuesta de Estrés Laboral de la OIT-OMS

### **Análisis e interpretación:**

El 43,0% de las enfermeras de la muestra se mantiene en un nivel medio de estrés laboral en la dimensión: falta de cohesión. El 29,4% se encuentra en un nivel bajo; y el 27,7%, en un nivel alto.



Fuente: Encuesta de Estrés Laboral de la OIT-OMS

*Figura 9 Frecuencias y porcentajes en la dimensión: falta de cohesión*

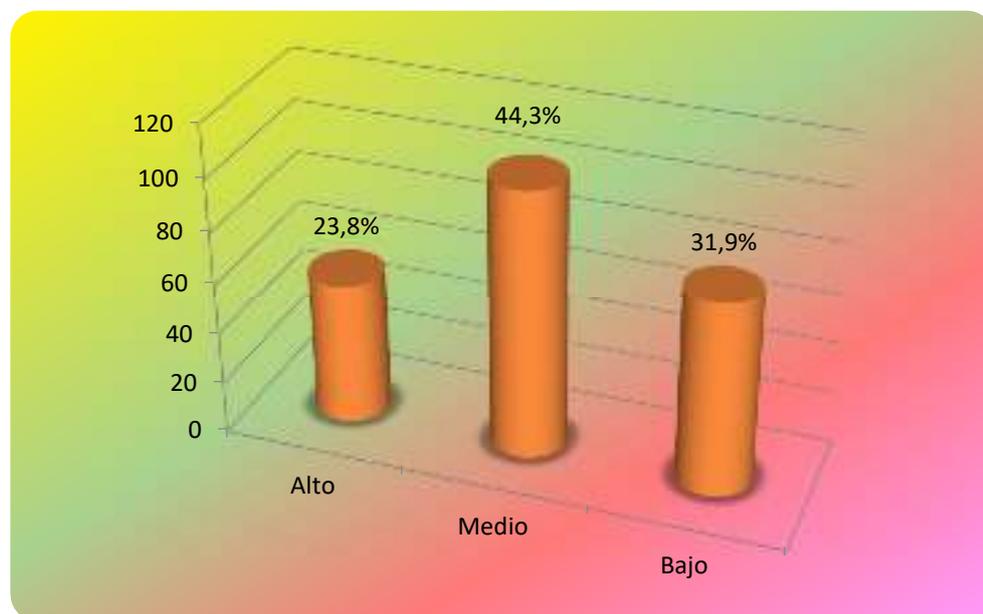
**Tabla 10:** Frecuencias y porcentajes en la dimensión: respaldo del grupo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	56	23,8	23,8
Medio	104	44,3	68,1
Bajo	75	31,9	100,0
Total	235	100,0	

Fuente: Encuesta de Estrés Laboral de la OIT-OMS

### **Análisis e interpretación:**

El 44,3% de las enfermeras encuestadas se mantiene en un nivel medio de estrés laboral en la dimensión: respaldo del grupo. El 31,9% se sitúa en un nivel bajo; y el 23,8%, en un nivel alto.



Fuente: Encuesta de Estrés Laboral de la OIT-OMS

**Figura 10:** Frecuencias y porcentajes en la dimensión: respaldo del Grupo.

## ESTRÉS LABORAL: TOTAL

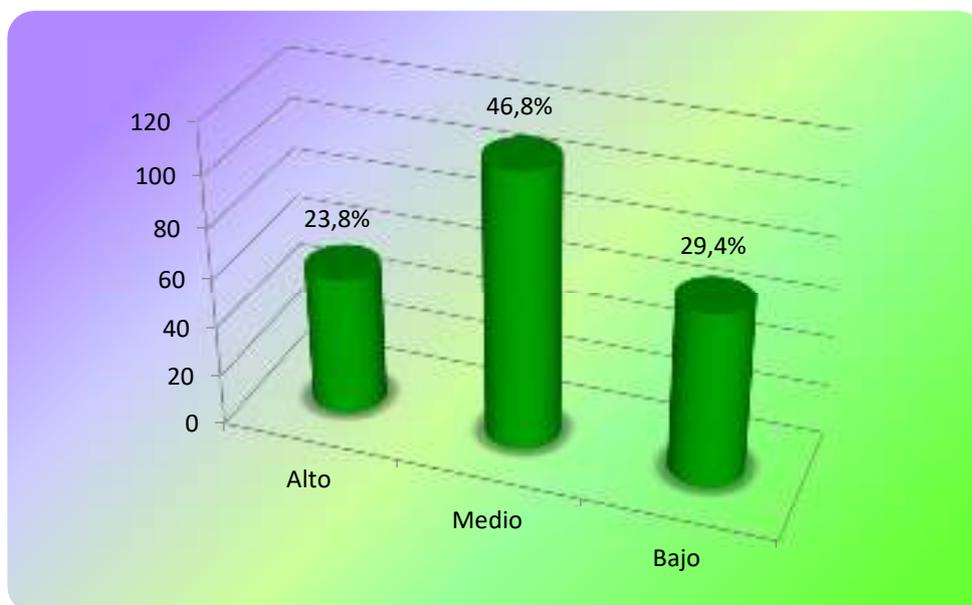
**Tabla 11:** Frecuencias y porcentajes en el total de la variable: estrés laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	56	23,8	23,8
Medio	110	46,8	70,6
Bajo	69	29,4	100,0
Total	235	100,0	

Fuente: Encuesta de Estrés Laboral de la OIT-OMS

### Análisis e interpretación:

El 46,8% de las enfermeras entrevistadas se encuentra en un nivel medio de estrés laboral en la escala total. El 29,4% se sitúa en un nivel bajo; y el 23,8%, en un nivel alto.



Fuente: Encuesta de Estrés Laboral de la OIT-OMS

**Figura 11:** Frecuencias y porcentajes en el total de la variable: estrés Laboral.

## CLIMA SOCIAL FAMILIAR: SUBDIMENSIONES

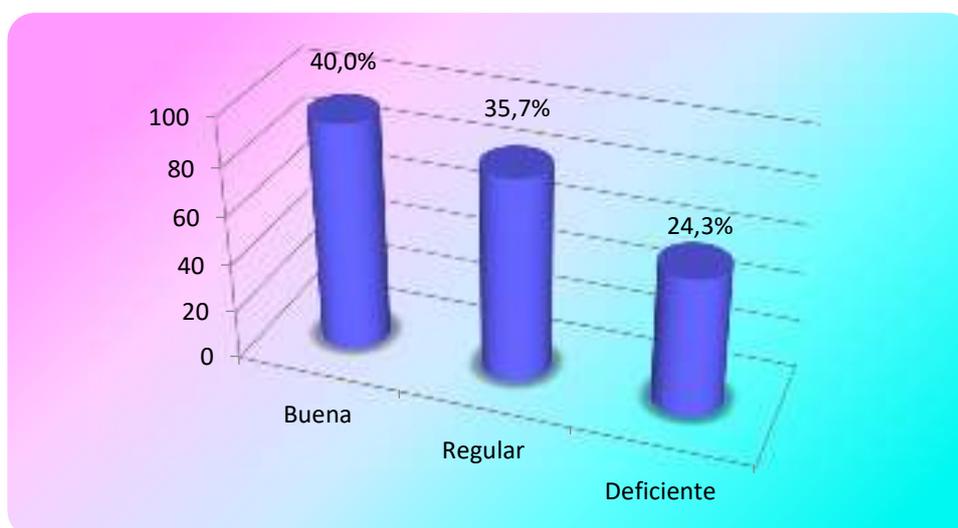
**Tabla 12:** Frecuencias y porcentajes en la subdimensión: cohesión

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Buena	94	40,0	40,0
Regular	84	35,7	75,7
Deficiente	57	24,3	100,0
Total	235	100,0	

Fuente: Clima Social Familiar (Fes) de R. H. Moos adaptado en el Perú por el Lic. Psic. César Ruiz Alva

### Análisis e interpretación:

El 35,7% de las enfermeras se ubica en una categoría regular de percepción del clima social familiar en la subdimensión: cohesión. Asimismo, el 40,0% presenta una buena percepción; y el 24,3%, una deficiente percepción.



Fuente: Clima Social Familiar (Fes) de R. H. Moos adaptado en el Perú por el Lic. Psic. César Ruiz Alva.

**Figura 12:** Frecuencias y porcentajes en la subdimensión: cohesión

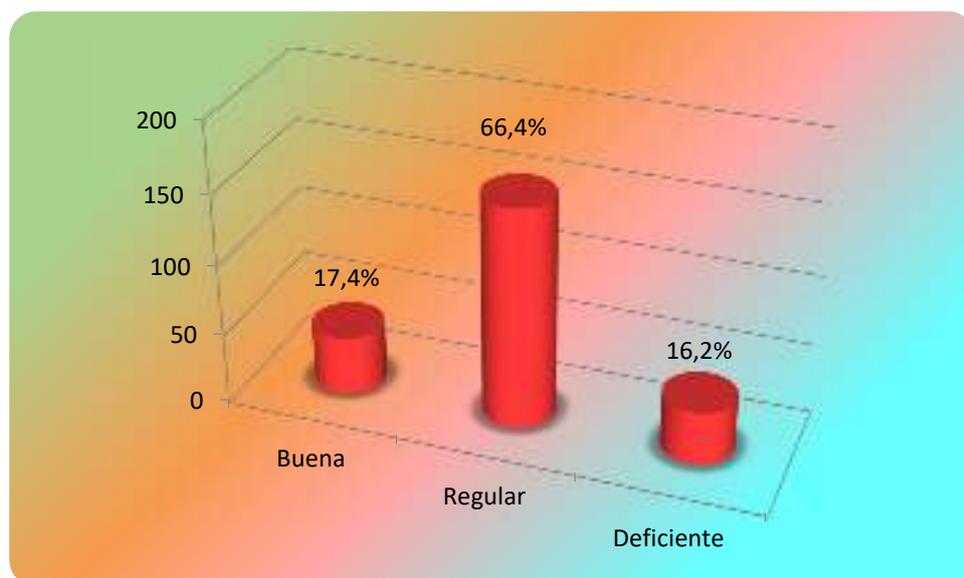
**Tabla 13:** Frecuencias y porcentajes en la subdimensión: expresividad

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Buena	41	17,4	17,4
Regular	156	66,4	83,8
Deficiente	38	16,2	100,0
Total	235	100,0	

Fuente: Clima Social Familiar (Fes) de R. H. Moos adaptado en el Perú por el Lic. Psic. César Ruiz Alva

#### **Análisis e interpretación:**

El 66,4% de las enfermeras se ubica en una categoría regular de percepción del clima social familiar en la subdimensión: expresividad. Del mismo modo, el 17,4% presenta una buena percepción; y el 16,2%, una deficiente percepción.



Fuente: Clima Social Familiar (Fes) de R. H. Moos adaptado en el Perú por el Lic. Psic. César Ruiz Alva.

**Figura 13:** Frecuencias y porcentajes en la subdimensión: expresividad

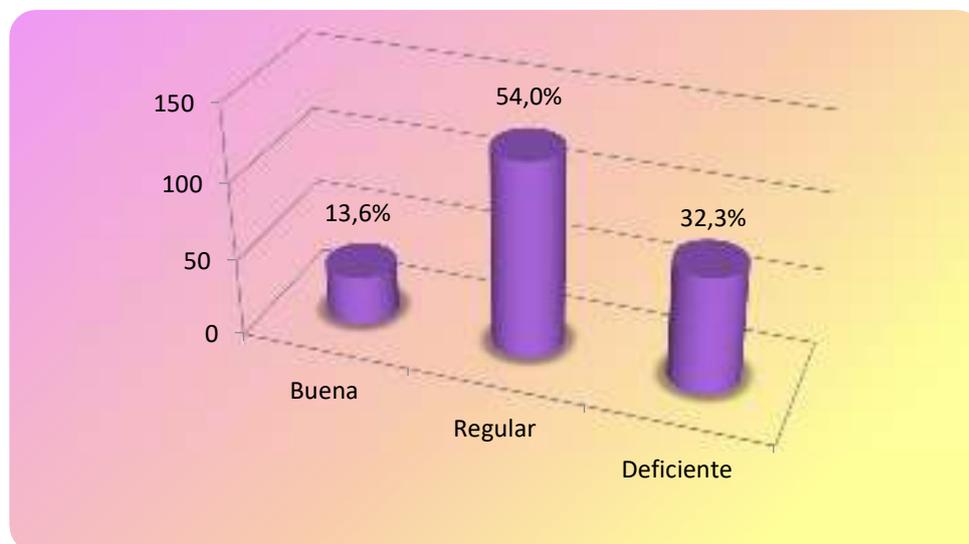
**Tabla 14:** Frecuencias y porcentajes en la subdimensión: conflicto

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Buena	32	13,6	13,6
Regular	127	54,0	67,7
Deficiente	76	32,3	100,0
Total	235	100,0	

Fuente: Clima Social Familiar (Fes) de R. H. Moos adaptado en el Perú por el Lic. Psic. César Ruiz Alva

#### **Análisis e interpretación:**

El 54,0% de las enfermeras tiene una percepción del clima social familiar en la subdimensión: conflicto, en categoría regular. El 32,3% presenta una deficiente percepción; y solo el 13,6%, una buena percepción.



Fuente: Clima Social Familiar (Fes) de R. H. Moos adaptado en el Perú por el Lic. Psic. César Ruiz Alva.

**Figura 14:** Frecuencias y porcentajes en la subdimensión: conflicto

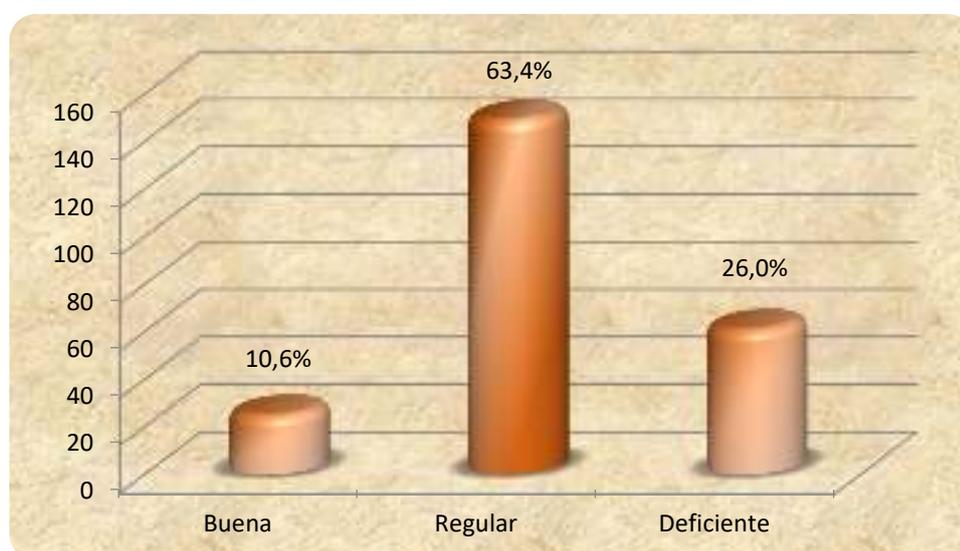
**Tabla 15:** Frecuencias y porcentajes en la subdimensión: autonomía.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Buena	25	10,6	10,6
Regular	149	63,4	74,0
Deficiente	61	26,0	100,0
Total	235	100,0	

Fuente: Clima Social Familiar (Fes) de R. H. Moos adaptado en el Perú por el Lic. Psic. César Ruiz Alva

#### **Análisis e interpretación:**

El 63,4% de las enfermeras tiene una percepción del clima social familiar en la subdimensión: autonomía, en categoría regular. El 26,0% presenta una deficiente percepción; y solo el 10,6%, una buena percepción.



Fuente: Clima Social Familiar (Fes) de R. H. Moos adaptado en el Perú por el Lic. Psic. César Ruiz Alva.

**Figura 15:** Frecuencias y porcentajes en la subdimensión: autonomía

**Tabla 16:** Frecuencias y porcentajes en la subdimensión: actuación

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Buena	47	20,0	20,0
Regular	122	51,9	71,9
Deficiente	66	28,1	100,0
Total	235	100,0	

Fuente: Clima Social Familiar (Fes) de R. H. Moos adaptado en el Perú por el Lic. Psic. César Ruiz Alva

#### **Análisis e interpretación:**

El 63,4% de las enfermeras tiene una percepción del clima social familiar en la subdimensión: autonomía, en categoría regular. El 26,0% presenta una deficiente percepción; y solo el 10,6%, una buena percepción.



Fuente: Clima Social Familiar (Fes) de R. H. Moos adaptado en el Perú por el Lic. Psic. César Ruiz Alva.

**Figura 16:** Frecuencias y porcentajes en la subdimensión: actuación.

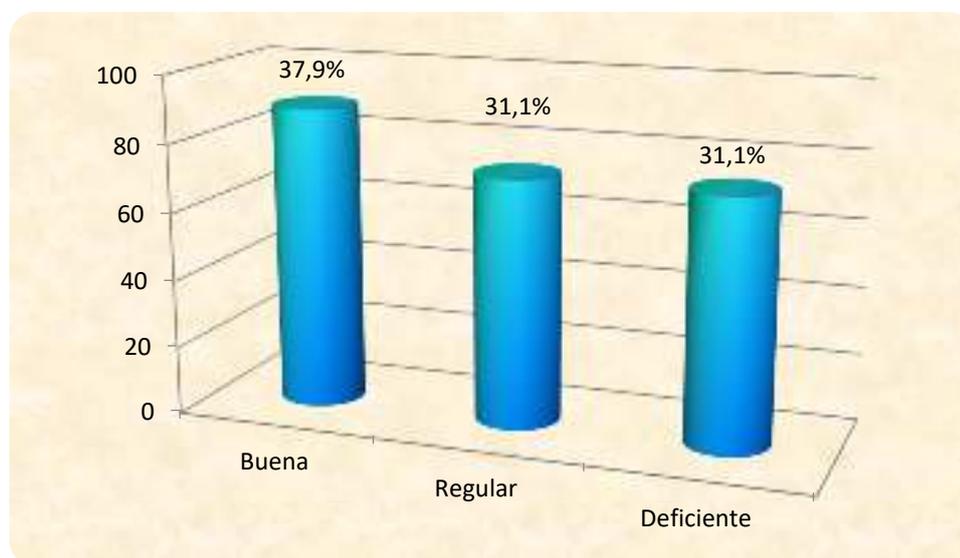
**Tabla 17:** Frecuencias y porcentajes en la subdimensión: intelectual-cultural

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Buena	89	37,9	37,9
Regular	73	31,1	68,9
Deficiente	73	31,1	100,0
Total	235	100,0	

Fuente: Clima Social Familiar (Fes) de R. H. Moos adaptado en el Perú por el Lic. Psic. César Ruiz Alva

#### **Análisis e interpretación:**

El 37,9% de las enfermeras tiene una percepción del clima social familiar en la subdimensión: intelectual-cultural, en categoría regular. El 37,9% presenta una buena percepción; y el 31,1%, una deficiente percepción.



Fuente: Clima Social Familiar (Fes) de R. H. Moos adaptado en el Perú por el Lic. Psic. César Ruiz Alva.

**Figura 17:** Frecuencias y porcentajes en la subdimensión: intelectual-Cultural.

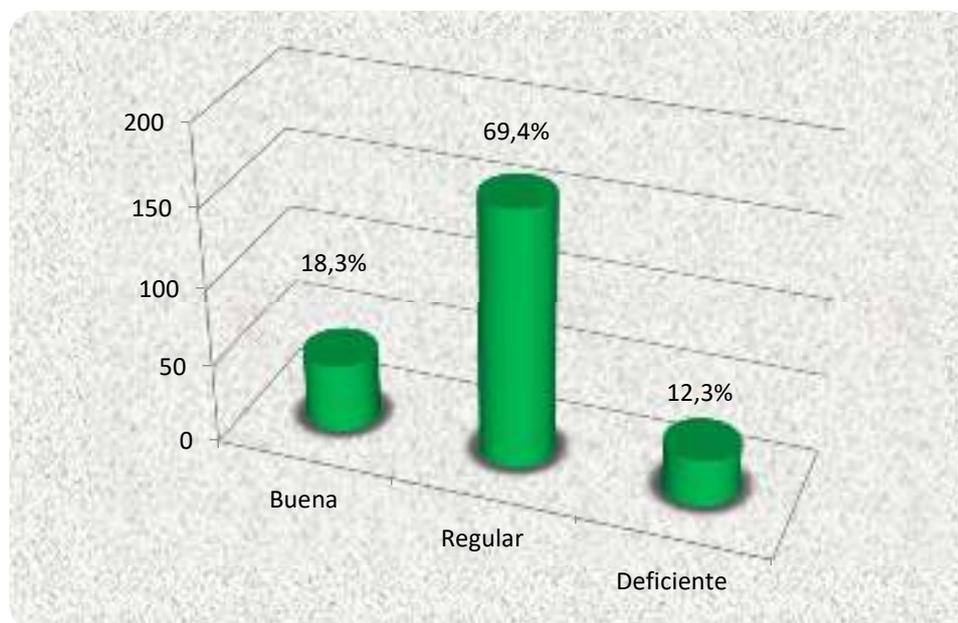
**Tabla 18:** Frecuencias y porcentajes en la subdimensión: social-recreativo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Buena	43	18,3	18,3
Regular	163	69,4	87,7
Deficiente	29	12,3	100,0
Total	235	100,0	

Fuente: Clima Social Familiar (Fes) de R. H. Moos adaptado en el Perú por el Lic. Psic. César Ruiz Alva

### Análisis e interpretación:

El 69,4% de las enfermeras tiene una percepción del clima social familiar en la subdimensión: social-recreativo, en categoría regular. El 18,3% tiene una buena percepción; y el 12,3%, una deficiente percepción.



Fuente: Clima Social Familiar (Fes) de R. H. Moos adaptado en el Perú por el Lic. Psic. César Ruiz Alva.

**Figura 18:** Frecuencias y porcentajes en la subdimensión: social-Recreativo.

**Tabla 19:** Frecuencias y porcentajes en la subdimensión: moralidad- religiosidad

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Buena	53	22,6	22,6
Regular	139	59,1	81,7
Deficiente	43	18,3	100,0
Total	235	100,0	

Fuente: Clima Social Familiar (Fes) de R. H. Moos adaptado en el Perú por el Lic. Psic. César Ruiz Alva

#### **Análisis e interpretación:**

El 59,1% de las enfermeras de la muestra presenta una percepción del clima social familiar en la subdimensión: moralidad-religiosidad, en categoría regular. El 22,6% mantiene una buena percepción; en tanto que el 18,3%, una deficiente percepción.



Fuente: Clima Social Familiar (Fes) de R. H. Moos adaptado en el Perú por el Lic. Psic. César Ruiz Alva.

**Figura 19:** Frecuencias y porcentajes en la subdimensión: moralidad-Religiosidad.

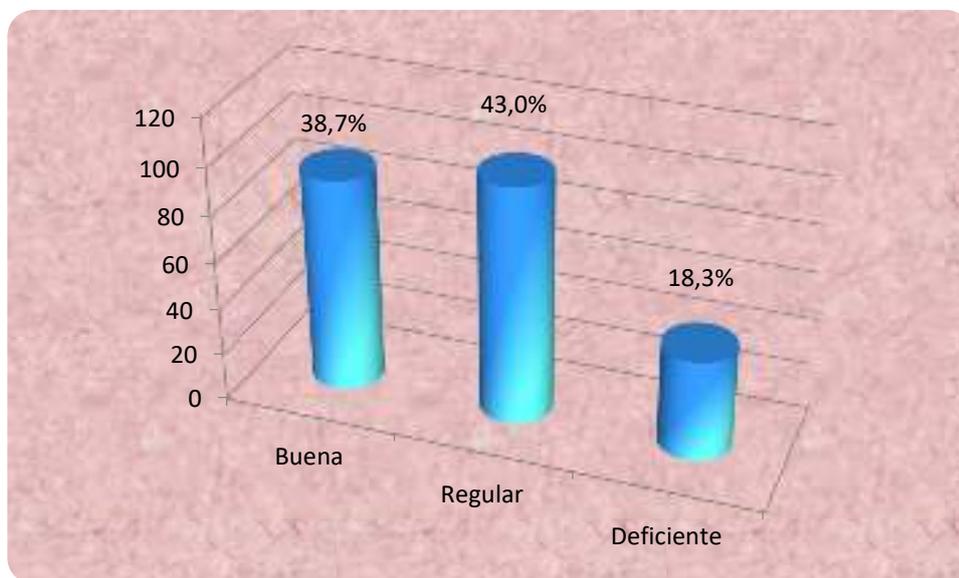
**Tabla 20:** Frecuencias y porcentajes en la subdimensión: organización

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Buena	91	38,7	38,7
Regular	101	43,0	81,7
Deficiente	43	18,3	100,0
Total	235	100,0	

Fuente: Clima Social Familiar (Fes) de R. H. Moos adaptado en el Perú por el Lic. Psic. César Ruiz Alva

#### **Análisis e interpretación:**

El 43,0% de las enfermeras de la muestra presenta una percepción del clima social familiar en la subdimensión: organización, en categoría regular. El 38,7% se encuentra con una buena percepción; en tanto que el 18,3% se ubica con una deficiente percepción.



Fuente: Clima Social Familiar (Fes) de R. H. Moos adaptado en el Perú por el Lic. Psic. César Ruiz Alva.

**Figura 20:** Frecuencias y porcentajes en la subdimensión: organización

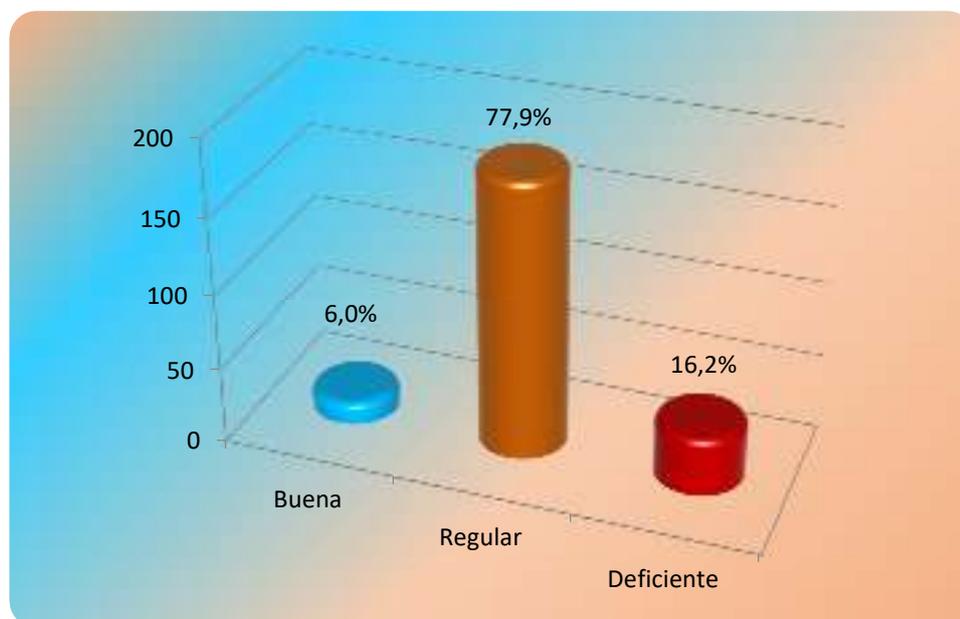
**Tabla 21:** Frecuencias y porcentajes en la subdimensión: control

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Buena	14	6,0	6,0
Regular	183	77,9	83,8
Deficiente	38	16,2	100,0
Total	235	100,0	

Fuente: Clima Social Familiar (Fes) de R. H. Moos adaptado en el Perú por el Lic. Psic. César Ruiz Alva

#### **Análisis e interpretación:**

El 77,9% de las enfermeras de la muestra presenta una percepción del clima social familiar en la subdimensión: control, en categoría regular. El 16,2% se ubica con una deficiente percepción; mientras que solo el 6,0% se mantiene con una buena percepción.



Fuente: Clima Social Familiar (Fes) de R. H. Moos adaptado en el Perú por el Lic. Psic. César Ruiz Alva.

**Figura 21:** Frecuencias y porcentajes en la subdimensión: control

## CLIMA SOCIAL FAMILIAR: DIMENSIONES

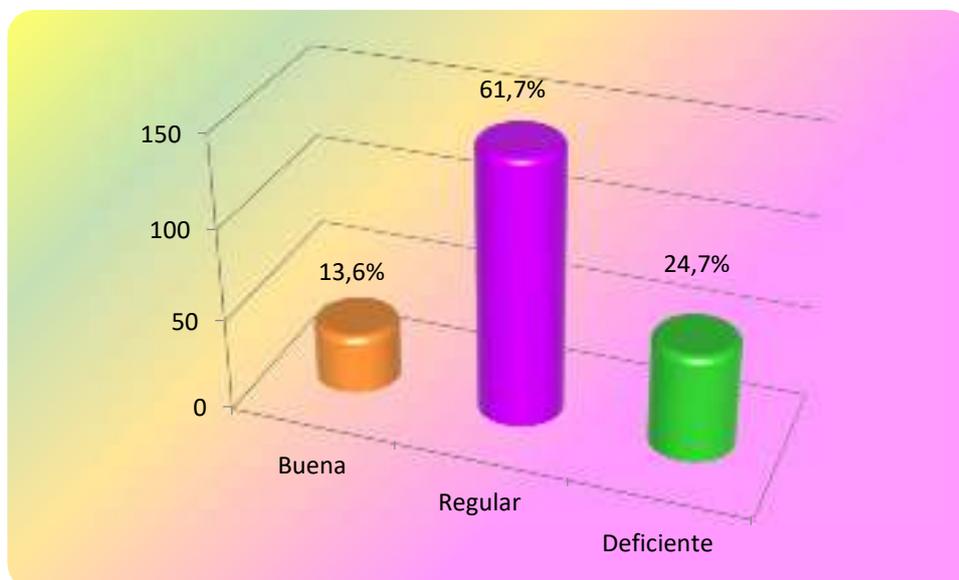
**Tabla 22:** Frecuencias y porcentajes en la dimensión: relaciones

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Buena	32	13,6	13,6
Regular	145	61,7	75,3
Deficiente	58	24,7	100,0
Total	235	100,0	

Fuente: Clima Social Familiar (Fes) de R. H. Moos adaptado en el Perú por el Lic. Psic. César Ruiz Alva

### **Análisis e interpretación:**

El 61,7% de las enfermeras de la muestra tiene una percepción del clima social familiar en la dimensión: relaciones, en categoría regular. El 24,7% se encuentra con una deficiente percepción; mientras que solo el 13,6% se mantiene con una buena percepción.



Fuente: Clima Social Familiar (Fes) de R. H. Moos adaptado en el Perú por el Lic. Psic. César Ruiz Alva.

**Figura 22:** Frecuencias y porcentajes en la dimensión: relaciones

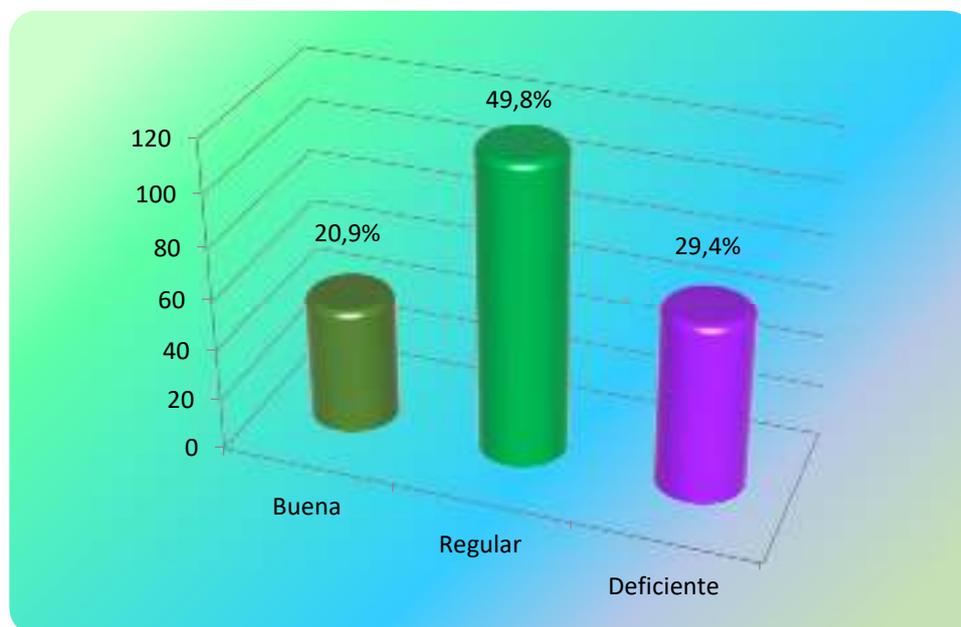
**Tabla 23:** Frecuencias y porcentajes en la dimensión: desarrollo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Buena	49	20,9	20,9
Regular	117	49,8	70,6
Deficiente	69	29,4	100,0
Total	235	100,0	

Fuente: Clima Social Familiar (Fes) de R. H. Moos adaptado en el Perú por el Lic. Psic. César Ruiz Alva .

#### **Análisis e interpretación:**

Concerniente a la percepción del clima social familiar en la dimensión: desarrollo, el 49,8% de las enfermeras encuestadas mantiene una categoría regular. El 29,4% se encuentra con una deficiente percepción; en tanto que el 20,9% se encuentra con una buena percepción.



Fuente: Clima Social Familiar (Fes) de R. H. Moos adaptado en el Perú por el Lic. Psic. César Ruiz Alva.

**Figura 23:** Frecuencias y porcentajes en la dimensión: desarrollo

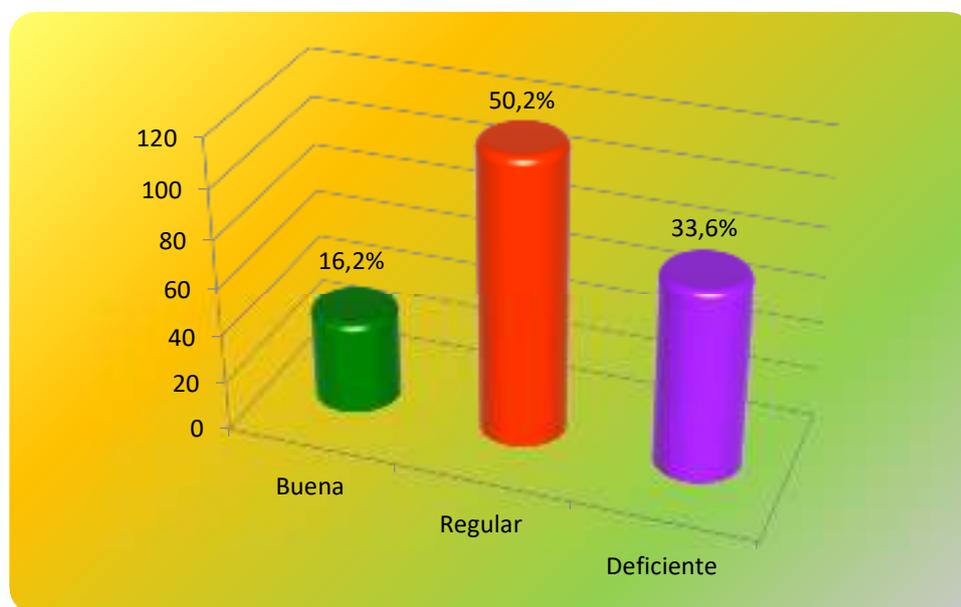
**Tabla 24:** Frecuencias y porcentajes en la dimensión: estabilidad

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Buena	38	16,2	16,2
Regular	118	50,2	66,4
Deficiente	79	33,6	100,0
Total	235	100,0	

Fuente: Clima Social Familiar (Fes) de R. H. Moos adaptado en el Perú por el Lic. Psic. César Ruiz Alva

#### **Análisis e interpretación:**

Relativo a la percepción del clima social familiar en la dimensión: estabilidad, el 50,2% de las enfermeras de la muestra se ubica en una categoría regular. El 33,6% se encuentra con una deficiente percepción; mientras que el 16,2% se halla con una buena percepción.



Fuente: Clima Social Familiar (Fes) de R. H. Moos adaptado en el Perú por el Lic. Psic. César Ruiz Alva.

**Figura 24:** Frecuencias y porcentajes en la dimensión: estabilidad

## CLIMA SOCIAL FAMILIAR: TOTAL

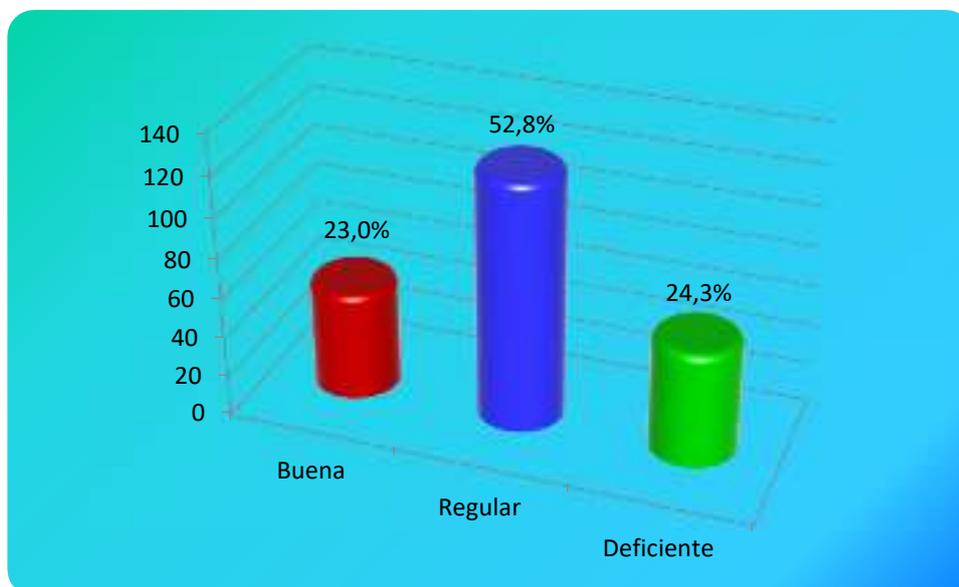
**Tabla 25:** Frecuencias y porcentajes en el total de la variable: clima social Familiar.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Buena	54	23,0	23,0
Regular	124	52,8	75,7
Deficiente	57	24,3	100,0
Total	235	100,0	

Fuente: Clima Social Familiar (Fes) de R. H. Moos adaptado en el Perú por el Lic. Psic. César Ruiz Alva

### Análisis e interpretación:

Respecto a la percepción del clima social familiar en su escala total, el 52,8% de las enfermeras de la muestra se ubica en una categoría regular. El 24,3% tiene una deficiente percepción; y el 23,0%, una buena percepción.



Fuente: Clima Social Familiar (Fes) de R. H. Moos adaptado en el Perú por el Lic. Psic. César Ruiz Alva.

**Figura 25:** Frecuencias y porcentajes en el total de la variable: clima Social familia.

## CLIMA SOCIAL LABORAL: SUBDIMENSIONES

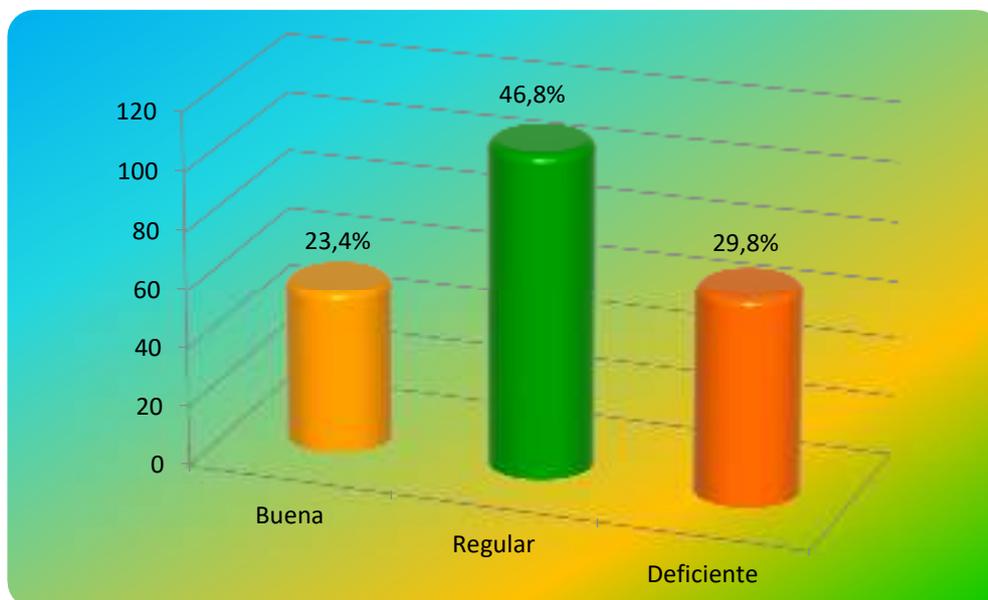
**Tabla 26:** Frecuencias y porcentajes en la subdimensión: implicación

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Buena	55	23,4	23,4
Regular	110	46,8	70,2
Deficiente	70	29,8	100,0
Total	235	100,0	

Fuente: Clima Social Laboral (Wes) de R. H. Moos adaptado en el Perú por el Lic. Psic. César Ruiz Alva

### **Análisis e interpretación:**

En cuanto a la percepción del clima social laboral en la subdimensión: implicación, el 46,8% de las enfermeras entrevistadas se sitúa en una categoría regular. El 29,8% tiene una deficiente percepción; en tanto que el 23,4%, una buena percepción.



Fuente: Clima Social Laboral (Wes) de R. H. Moos adaptado en el Perú por el Lic. Psic. César Ruiz Alva.

**Figura 26:** Frecuencias y porcentajes en la subdimensión: implicación

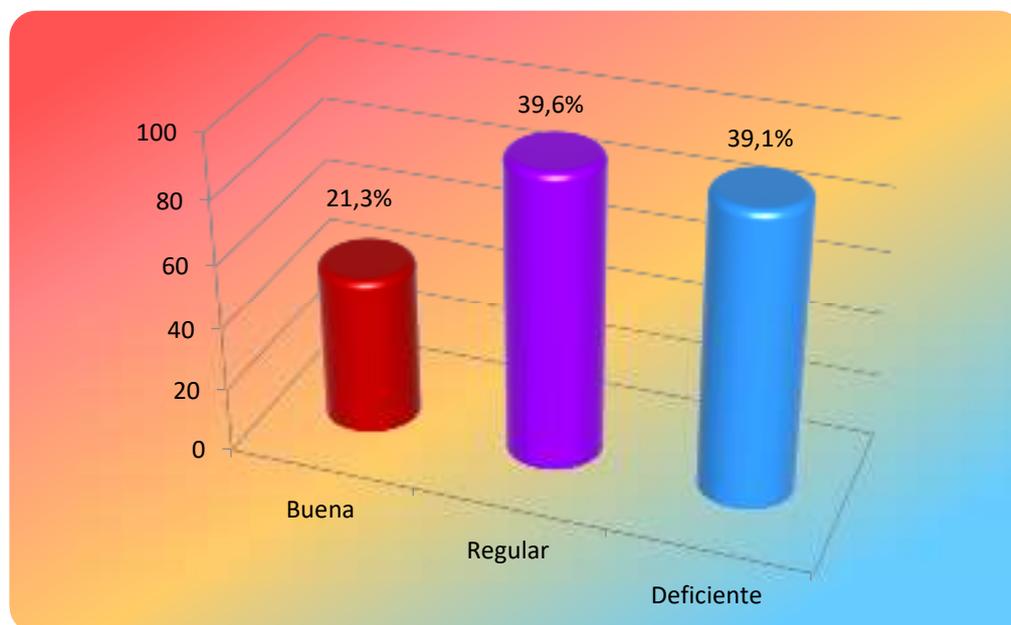
**Tabla 27:** Frecuencias y porcentajes en la subdimensión: cohesión

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Buena	50	21,3	21,3
Regular	93	39,6	60,9
Deficiente	92	39,1	100,0
Total	235	100,0	

Fuente: Clima Social Laboral (Wes) de R. H. Moos adaptado en el Perú por el Lic. Psic. César Ruiz Alva

#### **Análisis e interpretación:**

Con referencia a la percepción del clima social laboral en la subdimensión: cohesión, el 39,6% de las enfermeras está en una categoría regular. El 39,1% tiene una deficiente percepción; mientras que el 21,3%, una buena percepción.



Fuente: Clima Social Laboral (Wes) de R. H. Moos adaptado en el Perú por el Lic. Psic. César Ruiz Alva.

**Figura 27:** Frecuencias y porcentajes en la subdimensión: cohesión

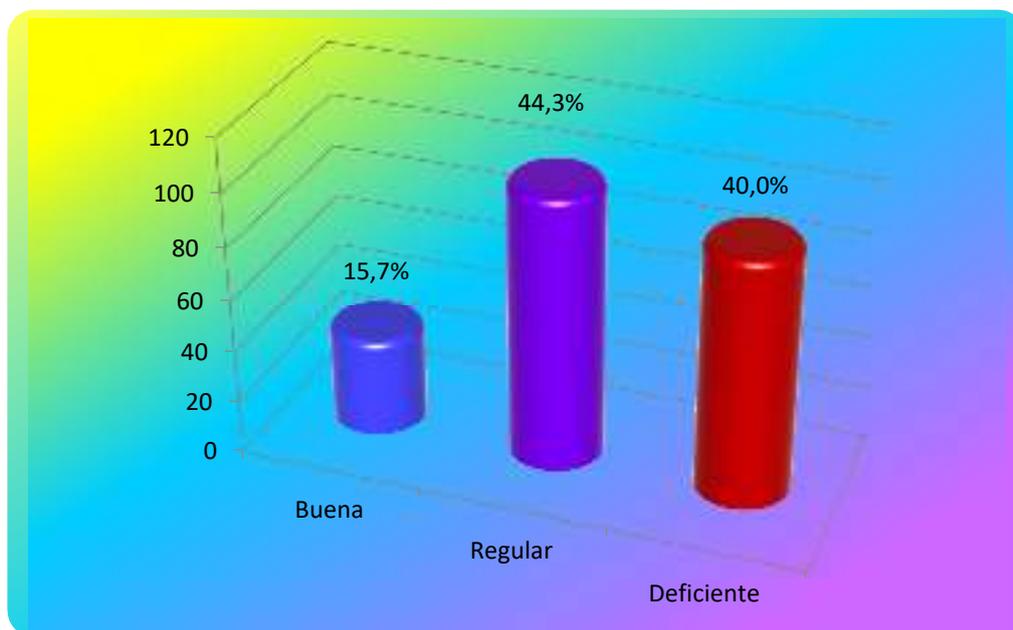
**Tabla 28:** Frecuencias y porcentajes en la subdimensión: apoyo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Buena	37	15,7	15,7
Regular	104	44,3	60,0
Deficiente	94	40,0	100,0
Total	235	100,0	

Fuente: Clima Social Laboral (Wes) de R. H. Moos adaptado en el Perú por el Lic. Psic. César Ruiz Alva

#### **Análisis e interpretación:**

Referente a la percepción del clima social laboral en la subdimensión: apoyo, el 44,3% de las enfermeras se ubica en una categoría regular. El 40,0% tiene una deficiente percepción; en tanto que el 15,7%, una buena percepción.



Fuente: Clima Social Laboral (Wes) de R. H. Moos adaptado en el Perú por el Lic. Psic. César Ruiz Alva.

**Figura 28:** Frecuencias y porcentajes en la subdimensión: apoyo

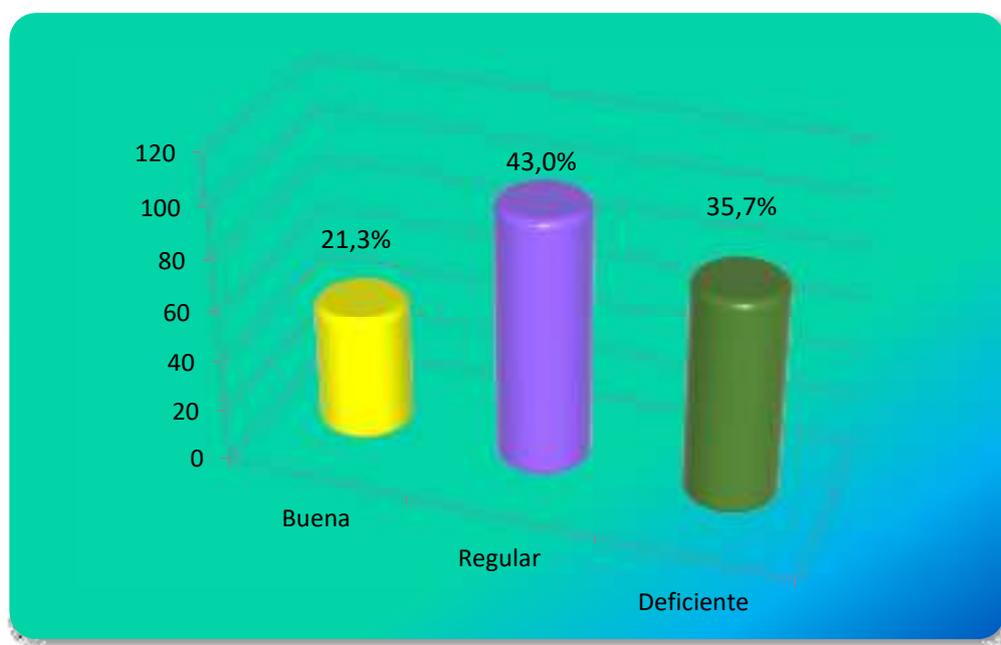
**Tabla 29:** Frecuencias y porcentajes en la subdimensión: autonomía

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Buena	50	21,3	21,3
Regular	101	43,0	64,3
Deficiente	84	35,7	100,0
Total	235	100,0	

Fuente: Clima Social Laboral (Wes) de R. H. Moos adaptado en el Perú por el Lic. Psic. César Ruiz Alva.

#### **Análisis e interpretación:**

Considerando la percepción del clima social laboral en la subdimensión: autonomía, el 43,0% de las enfermeras se mantiene en una categoría regular. El 35,7% tiene una deficiente percepción; mientras que el 21,3%, una buena percepción.



Fuente: Clima Social Laboral (Wes) de R. H. Moos adaptado en el Perú por el Lic. Psic. César Ruiz Alva

**Figura 29:** Frecuencias y porcentajes en la subdimensión: autonomía .

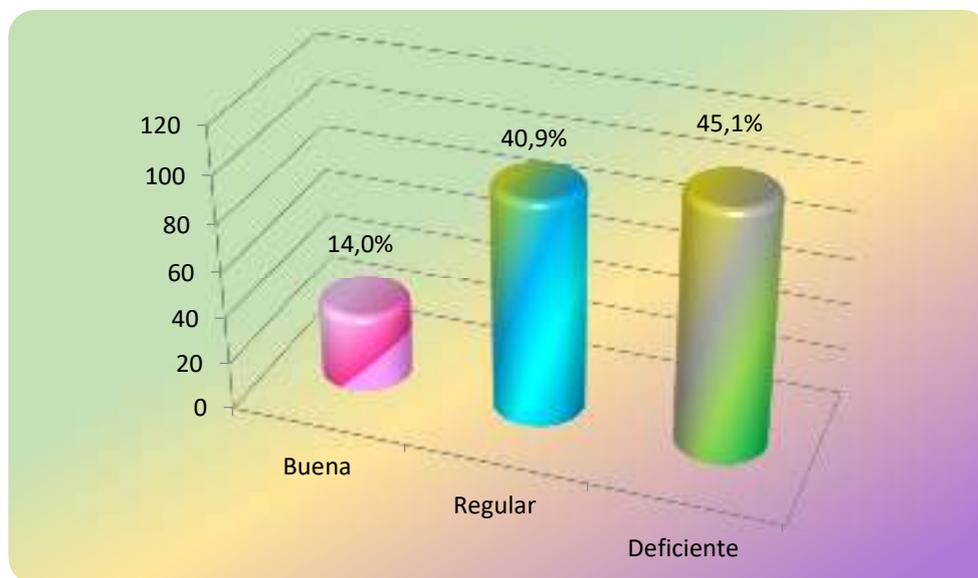
**Tabla 30:** Frecuencias y porcentajes en la subdimensión: organización

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Buena	33	14,0	14,0
Regular	96	40,9	54,9
Deficiente	106	45,1	100,0
Total	235	100,0	

Fuente: Clima Social Laboral (Wes) de R. H. Moos adaptado en el Perú por el Lic. Psic. César Ruiz Alva

#### **Análisis e interpretación:**

Teniendo en cuenta la percepción del clima social laboral en la subdimensión: organización, el 45,1% de las enfermeras se ubica en una categoría deficiente. El 40,9% se encuentra con una percepción regular; mientras que solo el 14,0% presenta una buena percepción.



Fuente: Clima Social Laboral (Wes) de R. H. Moos adaptado en el Perú por el Lic. Psic. César Ruiz Alva.

**Figura 30:** Frecuencias y porcentajes en la subdimensión: organización

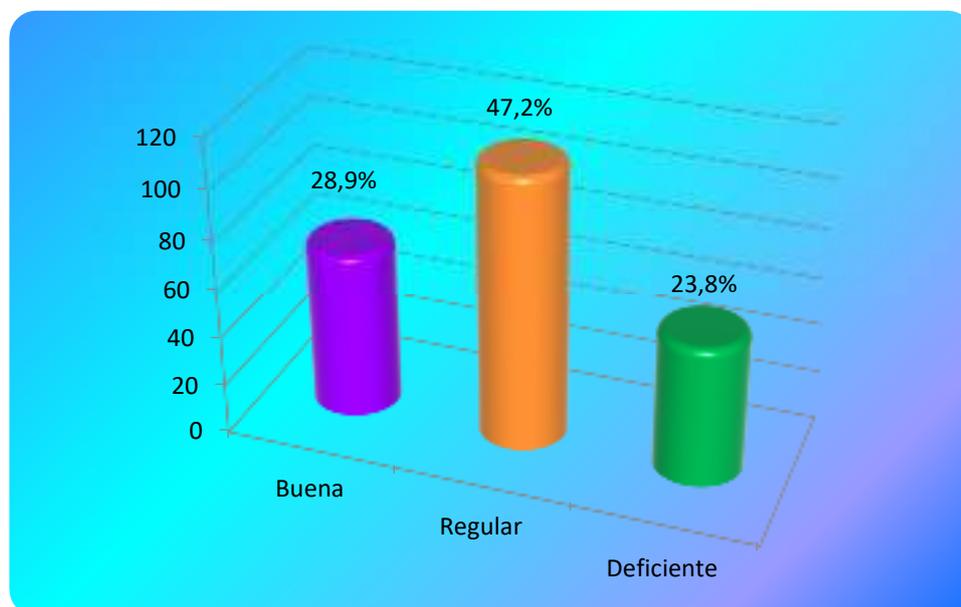
**Tabla 31:** Frecuencias y porcentajes en la subdimensión: presión

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Buena	68	28,9	28,9
Regular	111	47,2	76,2
Deficiente	56	23,8	100,0
Total	235	100,0	

Fuente: Clima Social Laboral (Wes) de R. H. Moos adaptado en el Perú por el Lic. Psic. César Ruiz Alva.

#### **Análisis e interpretación:**

Estimando la percepción del clima social laboral en la subdimensión: presión, el 47,2% de las enfermeras se mantiene en una categoría regular. El 28,9% se encuentra con una buena percepción; en tanto que el 23,8% presenta una deficiente percepción en dicha subdimensión.



Fuente: Clima Social Laboral (Wes) de R. H. Moos adaptado en el Perú por el Lic. Psic. César Ruiz Alva.

**Figura 31:** Frecuencias y porcentajes en la subdimensión: presión

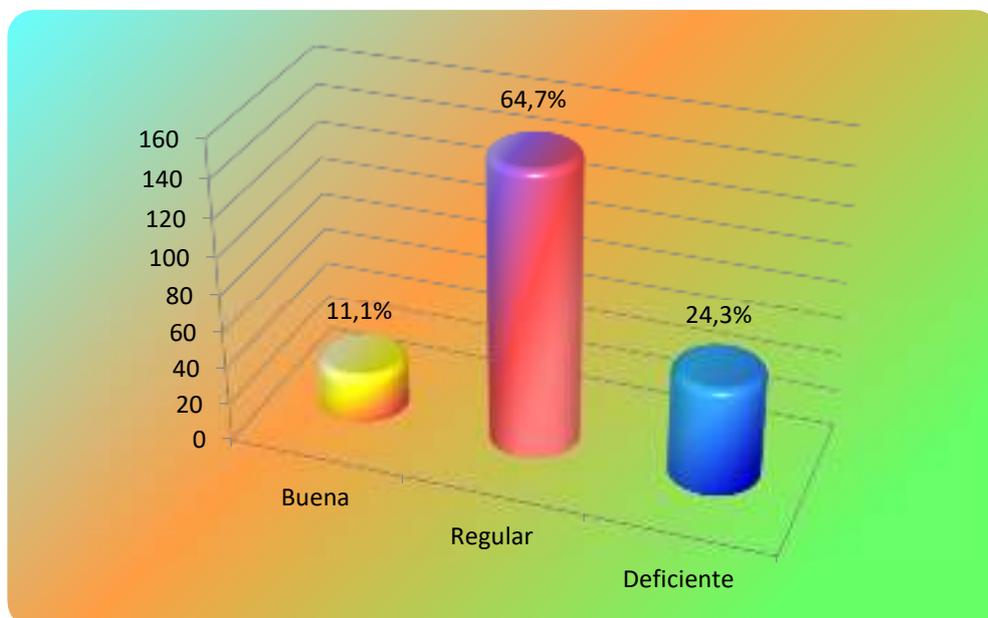
**Tabla 32:** Frecuencias y porcentajes en la subdimensión: claridad

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Buena	26	11,1	11,1
Regular	152	64,7	75,7
Deficiente	57	24,3	100,0
Total	235	100,0	

Fuente: Clima Social Laboral (Wes) de R. H. Moos adaptado en el Perú por el Lic. Psic. César Ruiz Alva

#### **Análisis e interpretación:**

Tocante a la percepción del clima social laboral en la subdimensión: claridad, el 64,7% de las enfermeras se encuentra en una categoría regular. El 24,3% se sitúa con una deficiente percepción; y apenas el 11,1% se ubica con una buena percepción en dicha subdimensión.



Fuente: Clima Social Laboral (Wes) de R. H. Moos adaptado en el Perú por el Lic. Psic. César Ruiz Alva.

**Figura 32:** Frecuencias y porcentajes en la subdimensión: claridad

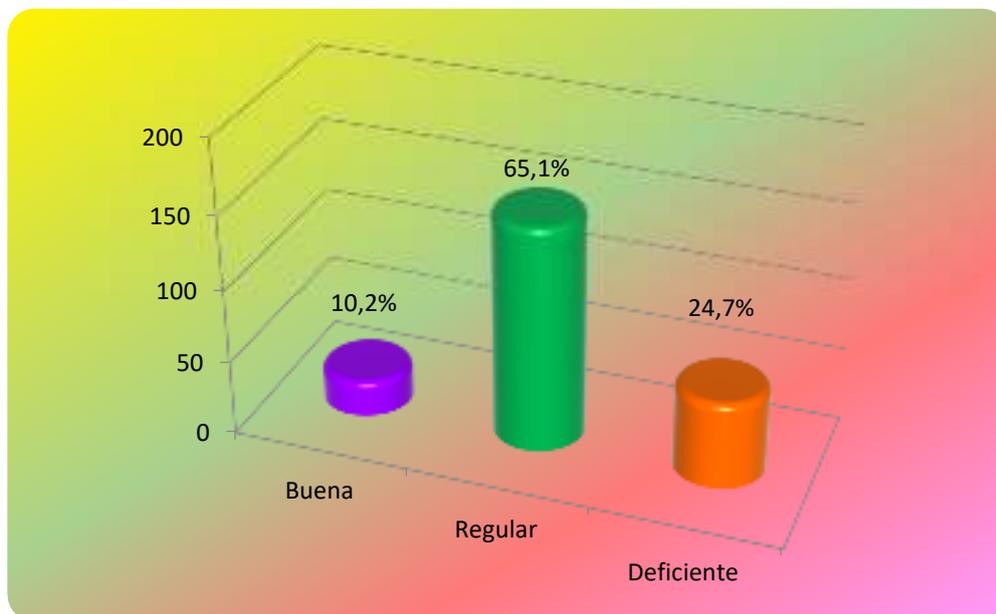
**Tabla 33:** Frecuencias y porcentajes en la subdimensión: control

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Buena	24	10,2	10,2
Regular	153	65,1	75,3
Deficiente	58	24,7	100,0
Total	235	100,0	

Fuente: Clima Social Laboral (Wes) de R. H. Moos adaptado en el Perú por el Lic. Psic. César Ruiz Alva

#### Análisis e interpretación:

De acuerdo a la percepción del clima social laboral en la subdimensión: control, el 65,1% de las enfermeras se encuentra en una categoría regular. El 24,7% se ubica con una deficiente percepción; y únicamente el 10,2% se encuentra con una buena percepción en dicha subdimensión.



Fuente: Clima Social Laboral (Wes) de R. H. Moos adaptado en el Perú por el Lic. Psic. César Ruiz Alva.

**Figura 33:** Frecuencias y porcentajes en la subdimensión: control

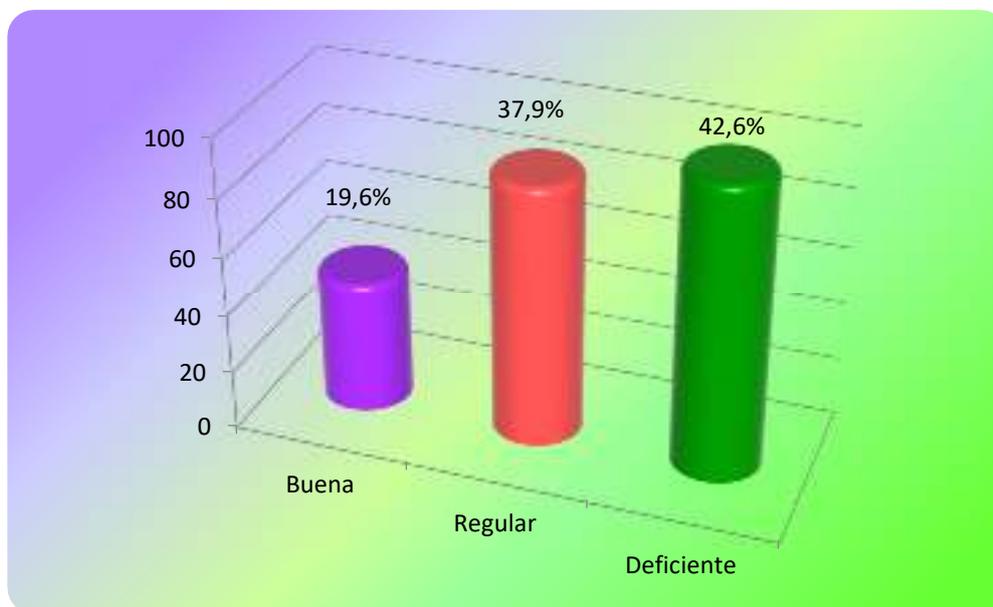
**Tabla 34:** Frecuencias y porcentajes en la subdimensión: innovación

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Buena	46	19,6	19,6
Regular	89	37,9	57,4
Deficiente	100	42,6	100,0
Total	235	100,0	

Fuente: Clima Social Laboral (Wes) de R. H. Moos adaptado en el Perú por el Lic. Psic. César Ruiz Alva

#### **Análisis e interpretación:**

Según la percepción del clima social laboral en la subdimensión: innovación, el 42,6% de las enfermeras se mantiene en una categoría deficiente. El 37,9% se ubica con una percepción regular; y solo el 19,6% se encuentra con una buena percepción en la mencionada subdimensión.



Fuente: Clima Social Laboral (Wes) de R. H. Moos adaptado en el Perú por el Lic. Psic. César Ruiz Alva.

**Figura 34:** Frecuencias y porcentajes en la subdimensión: innovación

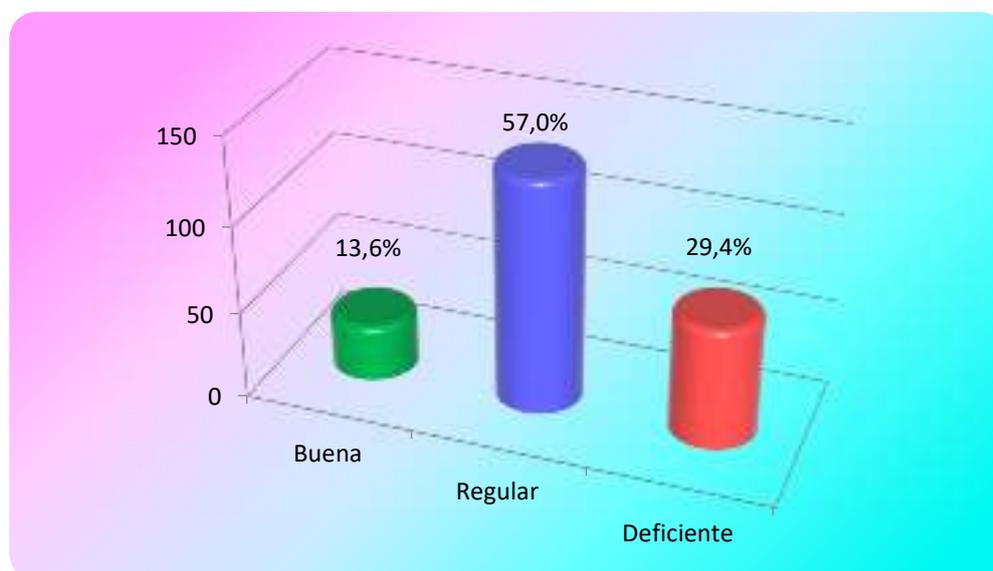
**Tabla 35:** Frecuencias y porcentajes en la subdimensión: comodidad

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Buena	32	13,6	13,6
Regular	134	57,0	70,6
Deficiente	69	29,4	100,0
Total	235	100,0	

Fuente: Clima Social Laboral (Wes) de R. H. Moos adaptado en el Perú por el Lic. Psic. César Ruiz Alva

#### **Análisis e interpretación:**

Acorde con la percepción del clima social laboral en la subdimensión: comodidad, el 57,0% de las enfermeras se sitúa en una categoría regular. El 29,4% se encuentra con una percepción deficiente; y apenas el 13,6% se ubica con una buena percepción en la mencionada subdimensión.



Fuente: Clima Social Laboral (Wes) de R. H. Moos adaptado en el Perú por el Lic. Psic. César Ruiz Alva.

**Figura 35:** Frecuencias y porcentajes en la subdimensión: comodidad

## CLIMA SOCIAL LABORAL: DIMENSIONES

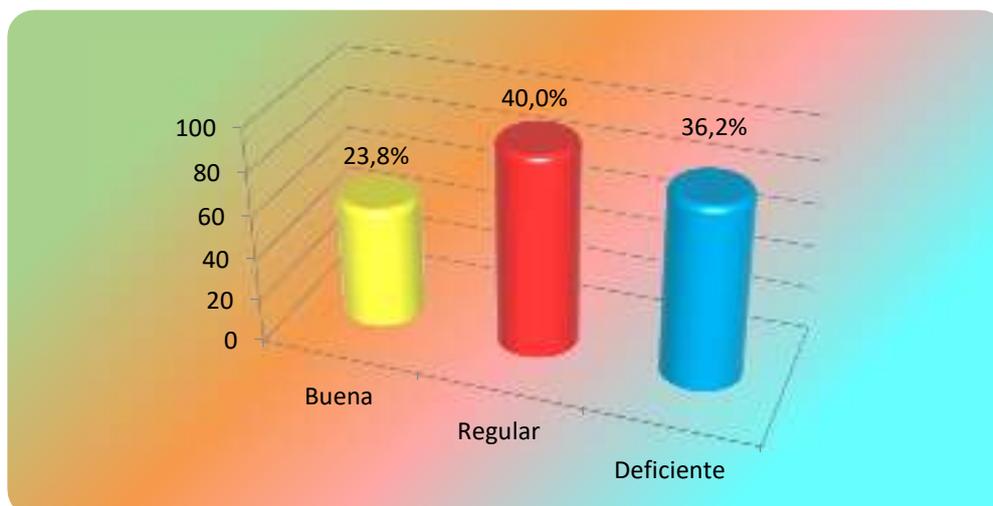
**Tabla 36:** Frecuencias y porcentajes en la dimensión: relaciones

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Buena	56	23,8	23,8
Regular	94	40,0	63,8
Deficiente	85	36,2	100,0
Total	235	100,0	

Fuente: Clima Social Laboral (Wes) de R. H. Moos adaptado en el Perú por el Lic. Psic. César Ruiz Alva

### Análisis e interpretación:

Considerando la dimensión: relaciones en la percepción del clima social laboral, el 40,0% de las enfermeras se mantiene en una categoría regular. El 36,2% se ubica con una percepción deficiente; y el 23,8% se encuentra con una buena percepción en la citada dimensión.



Fuente: Clima Social Laboral (Wes) de R. H. Moos adaptado en el Perú por el Lic. Psic. César Ruiz Alva.

**Figura 36:** Frecuencias y porcentajes en la dimensión: relaciones

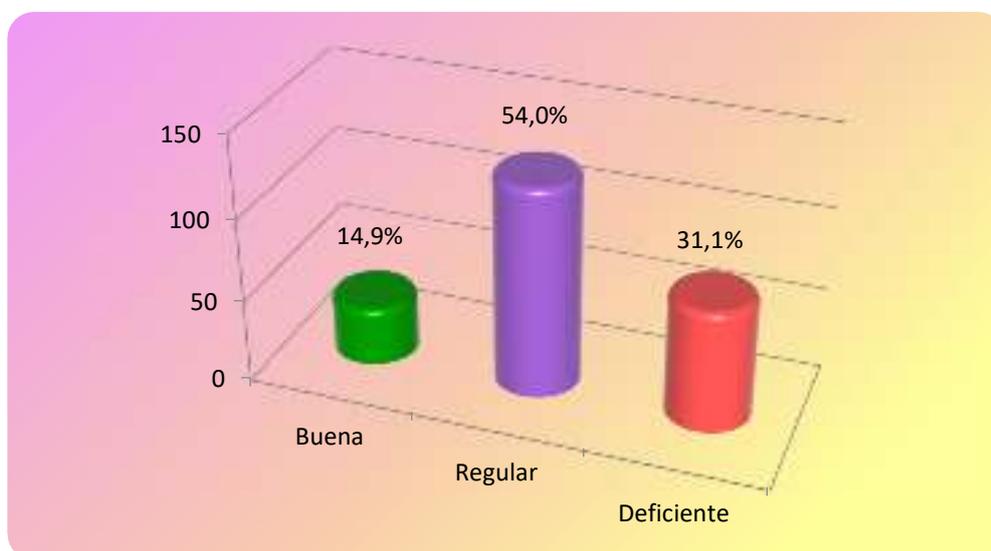
**Tabla 37:** Frecuencias y porcentajes en la dimensión: autorrealización

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Buena	35	14,9	14,9
Regular	127	54,0	68,9
Deficiente	73	31,1	100,0
Total	235	100,0	

Fuente: Clima Social Laboral (Wes) de R. H. Moos adaptado en el Perú por el Lic. Psic. César Ruiz Alva

#### **Análisis e interpretación:**

En cuanto a la dimensión: autorrealización en la percepción del clima social laboral, se aprecia que el 54,0% de las enfermeras se ubica en una categoría regular. El 31,1% presenta una percepción deficiente; y apenas el 14,9% se posiciona con una buena percepción en la citada dimensión.



Fuente: Clima Social Laboral (Wes) de R. H. Moos adaptado en el Perú por el Lic. Psic. César Ruiz Alva.

**Figura 37:** Frecuencias y porcentajes en la dimensión: autorrealización

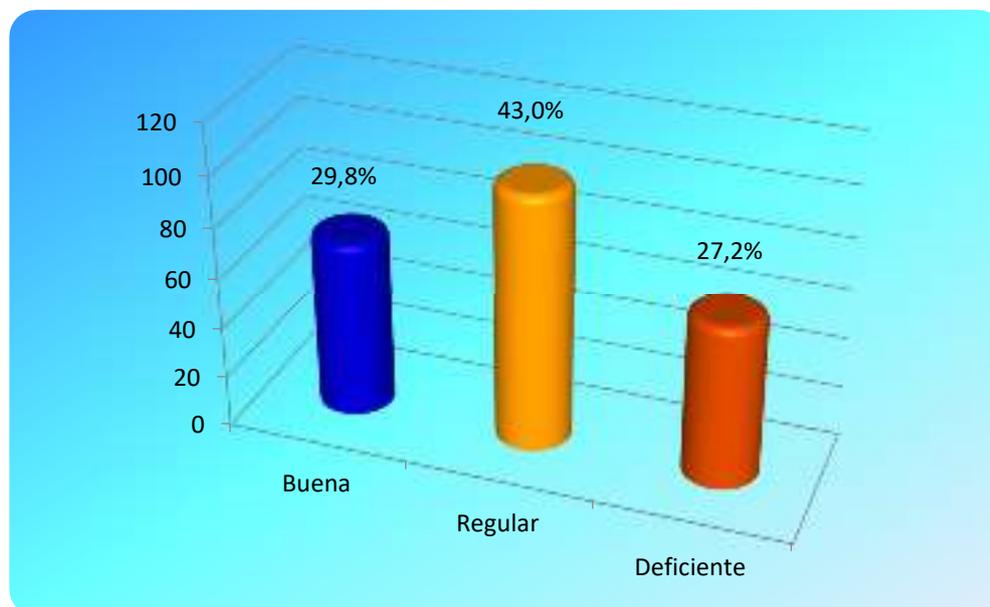
**Tabla 38:** Frecuencias y porcentajes en la dimensión: estabilidad / cambio

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Buena	70	29,8	29,8
Regular	101	43,0	72,8
Deficiente	64	27,2	100,0
Total	235	100,0	

Fuente: Clima Social Laboral (Wes) de R. H. Moos adaptado en el Perú por el Lic. Psic. César Ruiz Alva

#### **Análisis e interpretación:**

Respecto a la dimensión: estabilidad / cambio en la percepción del clima social laboral, se observa que el 43,0% de las enfermeras se encuentra en una categoría regular. El 27,2% se ubica con una percepción deficiente; y el 29,8% se posiciona con una buena percepción en dicha dimensión.



Fuente: Clima Social Laboral (Wes) de R. H. Moos adaptado en el Perú por el Lic. Psic. César Ruiz Alva.

**Figura 38:** Frecuencias y porcentajes en la dimensión: estabilidad / Cambio.

## CLIMA SOCIAL LABORAL: TOTAL

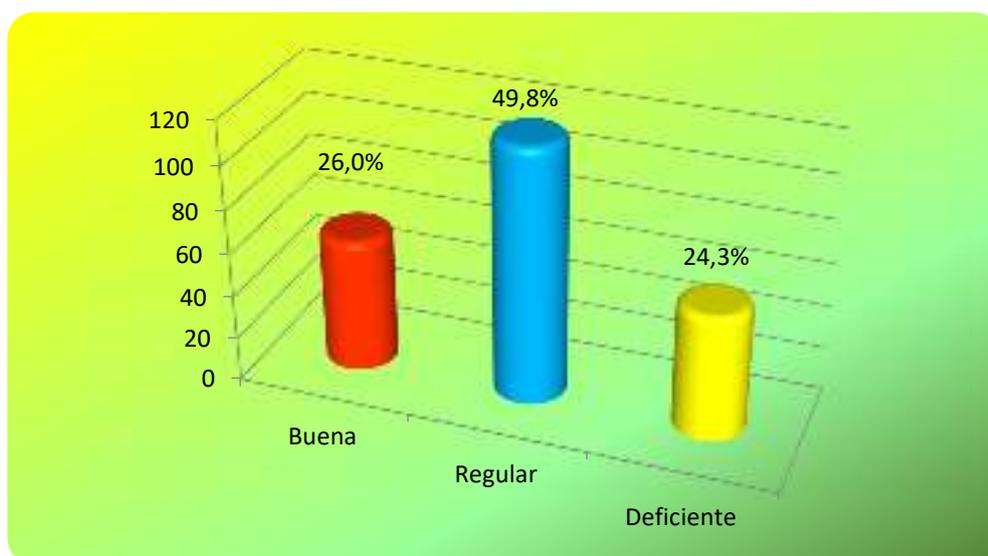
**Tabla 39:** Frecuencias y porcentajes en la variable: clima social laboral

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Buena	61	26,0	26,0
Regular	117	49,8	75,7
Deficiente	57	24,3	100,0
Total	235	100,0	

Fuente: Clima Social Laboral (Wes) de R. H. Moos adaptado en el Perú por el Lic. Psic. César Ruiz Alva

### Análisis e interpretación:

Concerniente a la escala total de la variable clima social laboral, se advierte que el 49,8% de las enfermeras encuestadas lo percibe en un nivel regular. El 26,0% se instala con una buena percepción; en tanto que el 24,3% se mantiene con una percepción deficiente en dicha variable de estudio.



Fuente: Clima Social Laboral (Wes) de R. H. Moos adaptado en el Perú por el Lic. Psic. César Ruiz Alva.

**Figura 39** Frecuencias y porcentajes en la variable: clima social laboral

## 4.2. Análisis inferencial y contrastación de hipótesis

### 4.2.1 Análisis inferencial

Previo al proceso de la contrastación de las hipótesis de estudio, se determinó si los datos de las variables y dimensiones investigadas presentaban distribución normal, requisito que se considera indispensable para decidir la elección de una prueba paramétrica o no paramétrica. Por tal razón, se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, que es adecuada para muestras mayores a 50, y se obtuvieron los resultados que se presentan en la siguiente tabla.

**Tabla 40**

*Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov (K-S) de los datos de las variables y dimensiones de estudio*

Variables / dimensiones	K-S	gl	Sig.
Clima social familiar	0,149	235	0,000
Clima social laboral	0,105	235	0,000
Estrés laboral	0,113	235	0,000
Clima social familiar: relaciones	0,173	235	0,000
Clima social familiar: desarrollo	0,148	235	0,000
Clima social familiar: estabilidad	0,183	235	0,000
Clima social laboral: relaciones	0,155	235	0,000
Clima social laboral: autorrealización	0,165	235	0,000
Clima social laboral: estabilidad / cambio	0,144	235	0,000

prueba de **Kolmogórov-Smirnov**

**Análisis e interpretación:**

Se observa en la tabla 40 que ni las variables de estudio (clima social familiar y clima social laboral) ni las dimensiones correspondientes presentan distribución normal, por cuanto sus valores de K-S son significativos al nivel de  $p < 0,01$ , lo cual obliga, en consecuencia, a rechazar la hipótesis nula que plantea normalidad de datos. En conclusión, se consideró elegir la prueba de relación chi cuadrado de Pearson como prueba estadística no paramétrica, para establecer las relaciones entre los niveles o categorías de cada una de variables o dimensiones de estudio respectivas. Se puede afirmar, entonces, que la prueba estadística pertinente utilizada en la contrastación de la hipótesis general y de las específicas, fue la no paramétrica de relación de chi cuadrado de Pearson, que se simboliza con la letra  $X^2$ .

**4.2.2 Contrastación de la hipótesis general**

**Hi:** Existe relación significativa entre la percepción del clima social familiar y laboral con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.

**Ho:** No existe relación significativa entre la percepción del clima social familiar y laboral con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.

La contrastación de la hipótesis general obedece, en este caso, a la comprobación efectuada con las dos primeras hipótesis específicas, donde se busca establecer la relación entre la percepción el clima social familiar con el estrés laboral, y, del mismo modo, entre la percepción del clima social laboral y el estrés laboral. Habiendo, pues, encontrado resultados significativos en la contrastación de ambas hipótesis, se puede inferir, por tanto, que existe relación entre la percepción del clima social familiar y laboral con los niveles de estrés laboral en las enfermeras de la muestra estudiada.

**Decisión:** En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula de la hipótesis general de estudio.

### 4.2.3 Contrastación de las hipótesis específicas

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre la percepción del clima social familiar con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la percepción del clima social familiar con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.

**Tabla 41:** *Contingencia entre percepción del clima social familiar y estrés laboral*

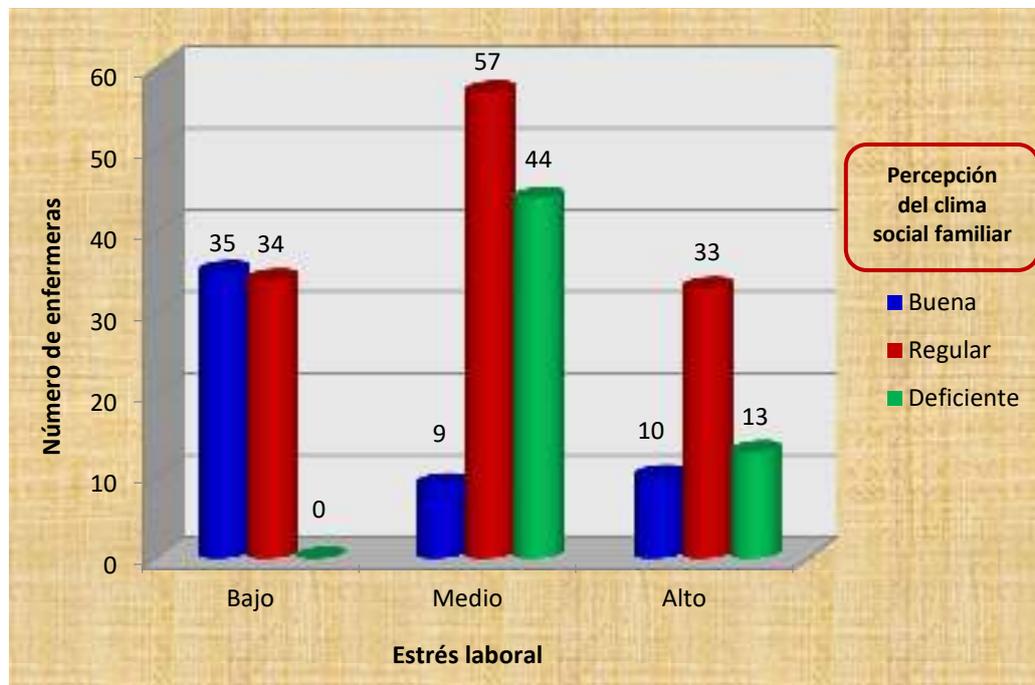
		Estrés laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Clima social familiar	Buena	35	9	10	54
		50,7%	8,2%	17,9%	23,0%
	Regular	34	57	33	124
		49,3%	51,8%	58,9%	52,8%
	Deficiente	0	44	13	57
		0,0%	40,0%	23,2%	24,3%
Total		69	110	56	235
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Valor de chi cuadrado		<b>62,821**</b>			
Grados de libertad		4			
Significación bilateral		0,000			

\*\* Significativo al nivel de  $p < 0,01$ .

### Análisis e interpretación:

El valor de la prueba chi cuadrado obtenido ( $X^2 = 62,821$ ; Sig. = 0,000) es estadísticamente significativo al nivel de  $p < 0,01$ . Este resultado indica que la relación entre ambas variables de estudio es significativa. No obstante, se percibe una relación negativa entre dichas variables, por cuanto mientras mejor es el nivel de clima social familiar, más bajo resulta ser el nivel de estrés laboral en las enfermeras de la muestra investigada.

**Decisión:** Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula.



**Figura 40:** Contingencia entre percepción del clima social familiar y estrés Laboral.

**H<sub>2</sub>:** Existe relación significativa entre la percepción del clima social laboral con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la percepción del clima social laboral con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.

**Tabla 42:** *Contingencia entre percepción del clima social laboral y estrés laboral*

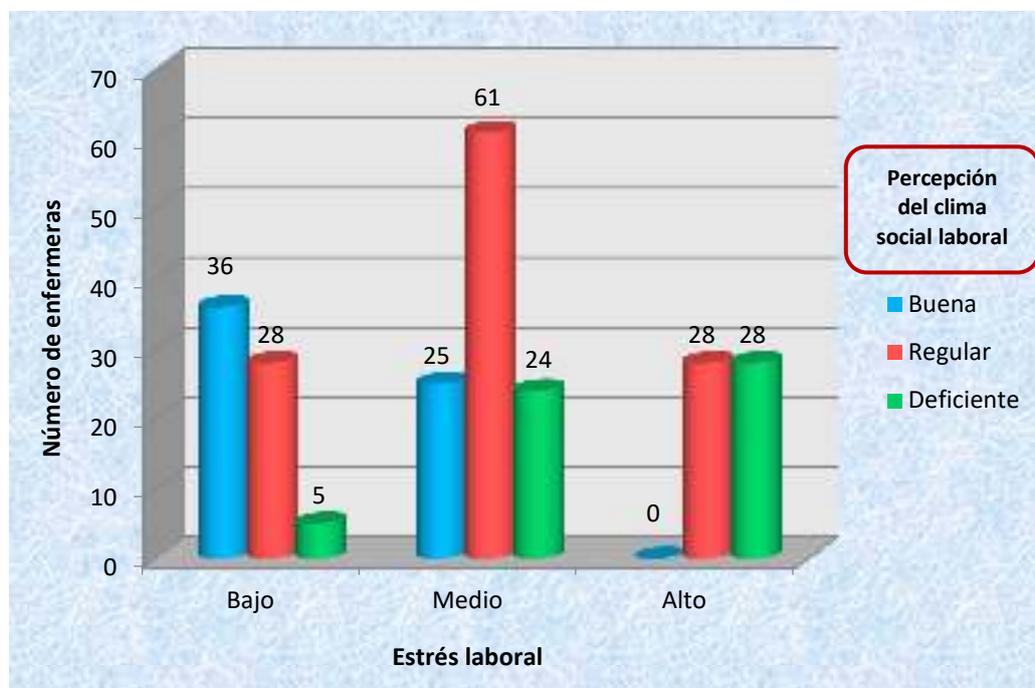
		Estrés laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Clima social laboral	Buena	36	25	0	61
		52,2%	22,7%	0,0%	26,0%
	Regular	28	61	28	117
		40,6%	55,5%	50,0%	49,8%
	Deficiente	5	24	28	57
		7,2%	21,8%	50,0%	24,3%
Total		69	110	56	235
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Valor de chi cuadrado		<b>58,935**</b>			
Grados de libertad		4			
Significación bilateral		0,000			

\*\* Significativo al nivel de  $p < 0,01$ .

### **Análisis e interpretación:**

El valor de la prueba chi cuadrado obtenido ( $X^2 = 58,935$ ; Sig. = 0,000) es estadísticamente significativo al nivel de  $p < 0,01$ . Este resultado indica que la relación entre ambas variables de estudio es significativa. No obstante, se observa una relación negativa entre dichas variables, por cuanto mientras mejor es el nivel de clima social laboral, más bajo resulta ser el nivel de estrés laboral en las enfermeras de la muestra estudiada.

**Decisión:** Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.



**Figura 41:** Contingencia entre percepción del clima social laboral y estrés Laboral.

**H<sub>3</sub>:** Existe relación significativa entre la dimensión: **relaciones** del clima social familiar con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la dimensión: **relaciones** del clima social familiar con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.

**Tabla 43:** Contingencia entre dimensión: relaciones, del clima social familiar, y estrés laboral

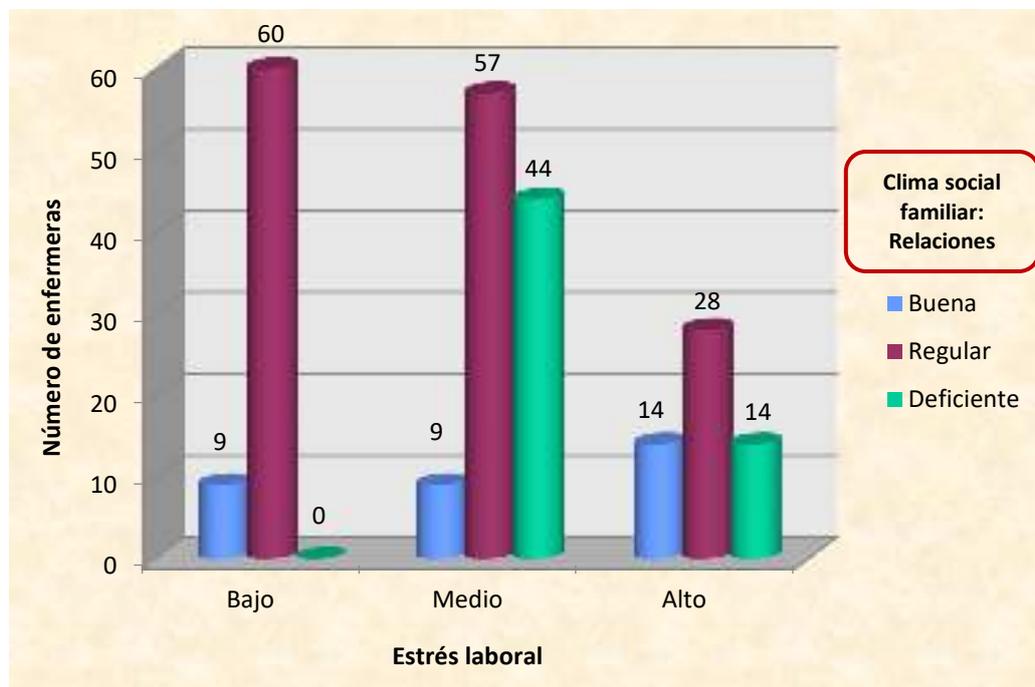
		Estrés laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Dimensión: Relaciones	Buena	9	9	14	32
		13,0%	8,2%	25,0%	13,6%
	Regular	60	57	28	145
		87,0%	51,8%	50,0%	61,7%
	Deficiente	0	44	14	58
		0,0%	40,0%	25,0%	24,7%
Total		69	110	56	235
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Valor de chi cuadrado		<b>45,340**</b>			
Grados de libertad		4			
Significación bilateral		0,000			

\*\* Significativo al nivel de  $p < 0,01$ .

#### **Análisis e interpretación:**

El valor de la prueba chi cuadrado obtenido ( $X^2 = 45,340$ ; Sig. = 0,000) es estadísticamente significativo al nivel de  $p < 0,01$ . Este resultado indica que la relación entre la dimensión: relaciones, del clima social familiar, y el estrés laboral es significativa. Sin embargo, se mantiene entre ambas una relación negativa, en la medida en que cuanto mejor es el nivel de relaciones, más bajo resulta ser el nivel de estrés laboral en las enfermeras de la muestra seleccionada.

**Decisión:** Se rechaza la hipótesis nula.



*Figura 42: Contingencia entre dimensión: relaciones, del clima social Familiar y estrés laboral.*

**H<sub>4</sub>:** Existe relación significativa entre la dimensión: **desarrollo** del clima social familiar con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la dimensión: **desarrollo** del clima social familiar con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.

**Tabla 44:** Contingencia entre dimensión: desarrollo, del clima social familiar y estrés laboral

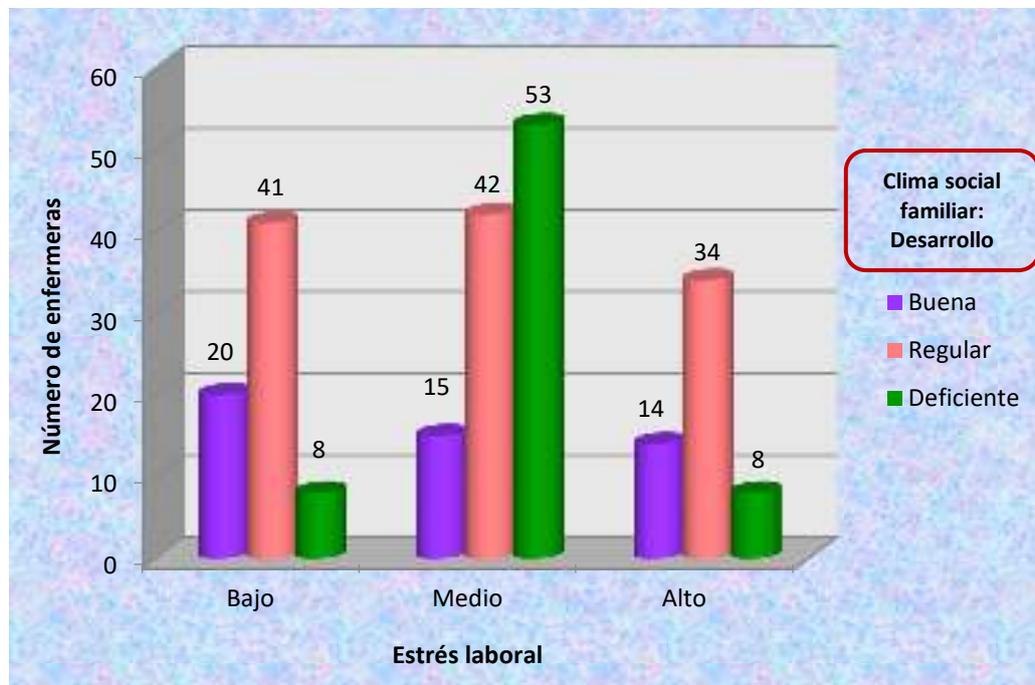
		Estrés laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Dimensión: Desarrollo	Buena	20	15	14	49
		29,0%	13,6%	25,0%	20,9%
	Regular	41	42	34	117
		59,4%	38,2%	60,7%	49,8%
	Deficiente	8	53	8	69
		11,6%	48,2%	14,3%	29,4%
Total		69	110	56	235
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Valor de chi cuadrado		<b>36,026**</b>			
Grados de libertad		4			
Significación bilateral		0,000			

\*\* Significativo al nivel de  $p < 0,01$ .

#### **Análisis e interpretación:**

El valor de la prueba chi cuadrado obtenido ( $X^2 = 36,026$ ; Sig. = 0,000) es estadísticamente significativo al nivel de  $p < 0,01$ . Este resultado señala que la relación entre la dimensión: desarrollo, del clima social familiar, y el estrés laboral es significativa. Cabe anotar, asimismo, que se mantiene entre ambas una relación negativa, en la medida en que cuanto mejor es el nivel de desarrollo del clima social familiar, más bajo resulta ser el nivel de estrés laboral en las enfermeras de la muestra investigada.

**Decisión:** Se rechaza la hipótesis nula.



**Figura 43:** Contingencia entre dimensión: desarrollo, del clima social Familiar y estrés laboral.

**H<sub>5</sub>:** Existe relación significativa entre la dimensión: **estabilidad** del clima social familiar con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la dimensión: **estabilidad** del clima social familiar con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.

**Tabla 45:** Contingencia entre dimensión: estabilidad, del clima social familiar, y estrés laboral

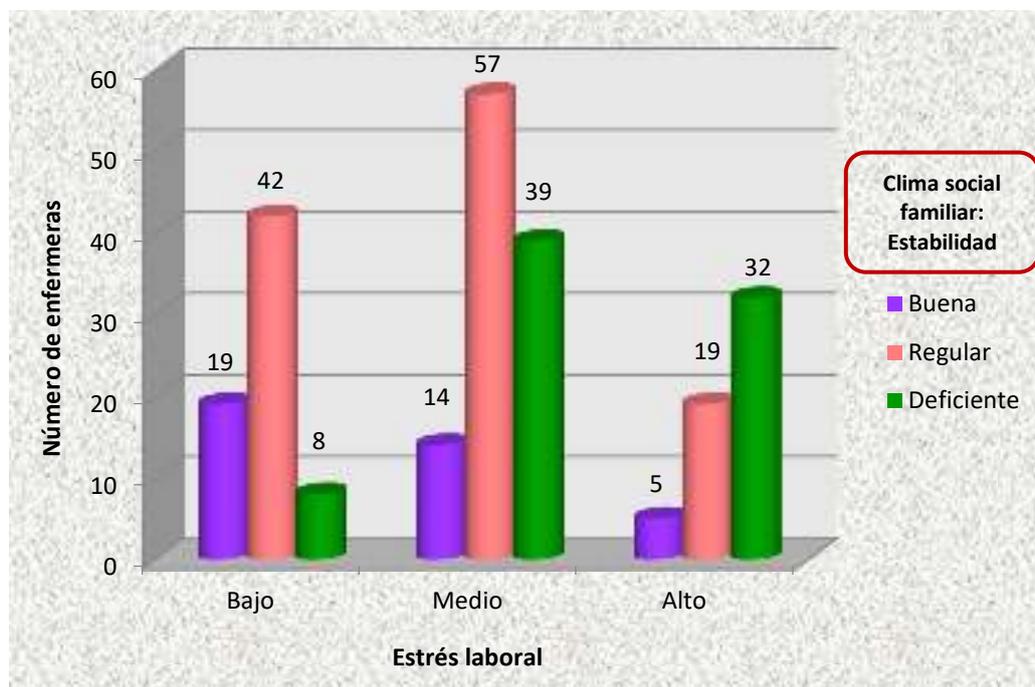
		Estrés laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Dimensión: Estabilidad	Buena	19	14	5	38
		27,5%	12,7%	8,9%	16,2%
	Regular	42	57	19	118
		60,9%	51,8%	33,9%	50,2%
	Deficiente	8	39	32	79
		11,6%	35,5%	57,1%	33,6%
Total		69	110	56	235
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Valor de chi cuadrado		<b>31,995**</b>			
Grados de libertad		4			
Significación bilateral		0,000			

\*\* Significativo al nivel de  $p < 0,01$ .

#### **Análisis e interpretación:**

El valor de la prueba chi cuadrado obtenido ( $X^2 = 31,995$ ; Sig. = 0,000) es estadísticamente significativo al nivel de  $p < 0,01$ . Este resultado permite afirmar que la relación entre la dimensión: estabilidad, del clima social familiar, y el estrés laboral es significativa. Cabe agregar, asimismo, que se mantiene entre ambas una relación negativa, por cuanto mientras mejor es el nivel de estabilidad del clima social familiar, más bajo resulta ser el nivel de estrés laboral en las enfermeras de la muestra elegida.

**Decisión:** Se rechaza la hipótesis nula.



*Figura 44: Contingencia entre dimensión: estabilidad, del clima social Familiar y estrés laboral.*

**H<sub>6</sub>:** Existe relación significativa entre la dimensión: **relaciones** del clima social laboral con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la dimensión: **relaciones** del clima social laboral con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.

**Tabla 46:** Contingencia entre dimensión: relaciones, del clima social laboral, y estrés laboral

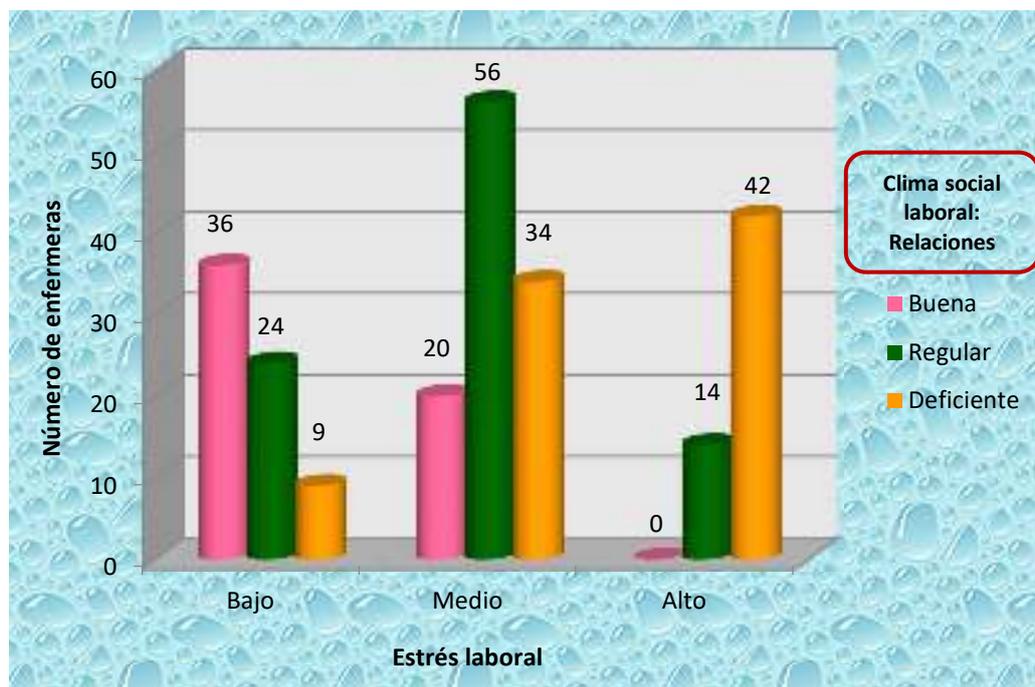
		Estrés laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Dimensión: Relaciones	Buena	36	20	0	56
		52,2%	18,2%	0,0%	23,8%
	Regular	24	56	14	94
		34,8%	50,9%	25,0%	40,0%
	Deficiente	9	34	42	85
		13,0%	30,9%	75,0%	36,2%
Total		69	110	56	235
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Valor de chi cuadrado		<b>79,360**</b>			
Grados de libertad		4			
Significación bilateral		0,000			

\*\* Significativo al nivel de  $p < 0,01$ .

#### **Análisis e interpretación:**

El valor de la prueba chi cuadrado obtenido ( $X^2 = 79,360$ ; Sig. = 0,000) es estadísticamente significativo al nivel de  $p < 0,01$ . Este resultado permite aseverar que la relación entre la dimensión: relaciones, del clima social laboral, y el estrés laboral es significativa. Cabe acotar, no obstante, que la relación entre ambas es negativa; es decir, en tanto mejor es el nivel de relaciones, como parte del clima social laboral, más bajo resulta ser el nivel de estrés laboral en las enfermeras de la muestra seleccionada.

**Decisión:** Se rechaza la hipótesis nula.



*Figura 45: Contingencia entre dimensión: relaciones, del clima social Laboral y estrés laboral.*

**H<sub>7</sub>:** Existe relación significativa entre la dimensión: **autorrealización** del clima social laboral con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la dimensión: **autorrealización** del clima social laboral con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.

**Tabla 47:** Contingencia entre dimensión: autorrealización, del clima social laboral y estrés laboral

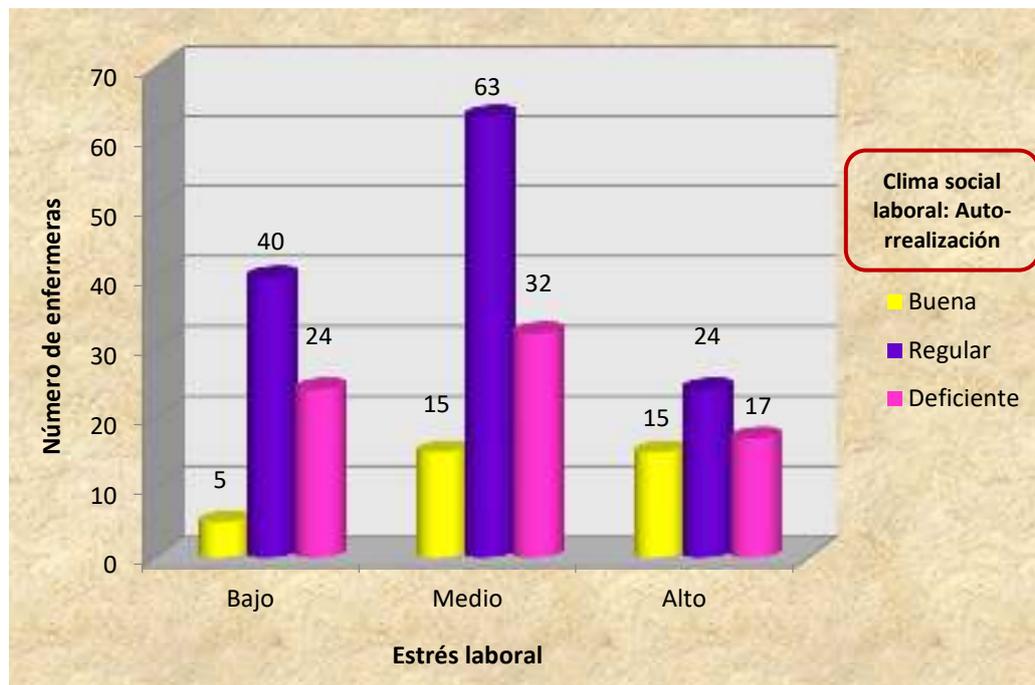
		Estrés laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Dimensión: Autorrealización	Buena	5	15	15	35
		7,2%	13,6%	26,8%	14,9%
	Regular	40	63	24	127
		58,0%	57,3%	42,9%	54,0%
	Deficiente	24	32	17	73
		34,8%	29,1%	30,4%	31,1%
Total		69	110	56	235
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Valor de chi cuadrado		<b>10,303*</b>			
Grados de libertad		4			
Significación bilateral		0,036			

\* Significativo al nivel de  $p < 0,05$ .

#### **Análisis e interpretación:**

El valor de la prueba chi cuadrado obtenido ( $X^2 = 10,303$ ; Sig. = 0,036) es estadísticamente significativo al nivel de  $p < 0,05$ . En virtud de este resultado, se puede inferir que la relación entre la dimensión: autorrealización, del clima social laboral, y el estrés laboral es significativa. Sin embargo, se aprecia que la relación entre ambas es negativa; en otros términos, mientras mejor es el nivel de autorrealización, como parte del clima social laboral, más bajo resulta ser el nivel de estrés laboral en las enfermeras de la muestra estudiada.

**Decisión:** Se rechaza la hipótesis nula.



*Figura 46: Contingencia entre dimensión: autorrealización, del clima Social laboral y estrés laboral*

**H<sub>8</sub>:** Existe relación significativa entre la dimensión: **estabilidad / cambio** del clima social laboral con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la dimensión: **estabilidad / cambio** del clima social laboral con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.

**Tabla 48:** Contingencia entre dimensión: estabilidad / cambio, del clima social laboral y estrés laboral

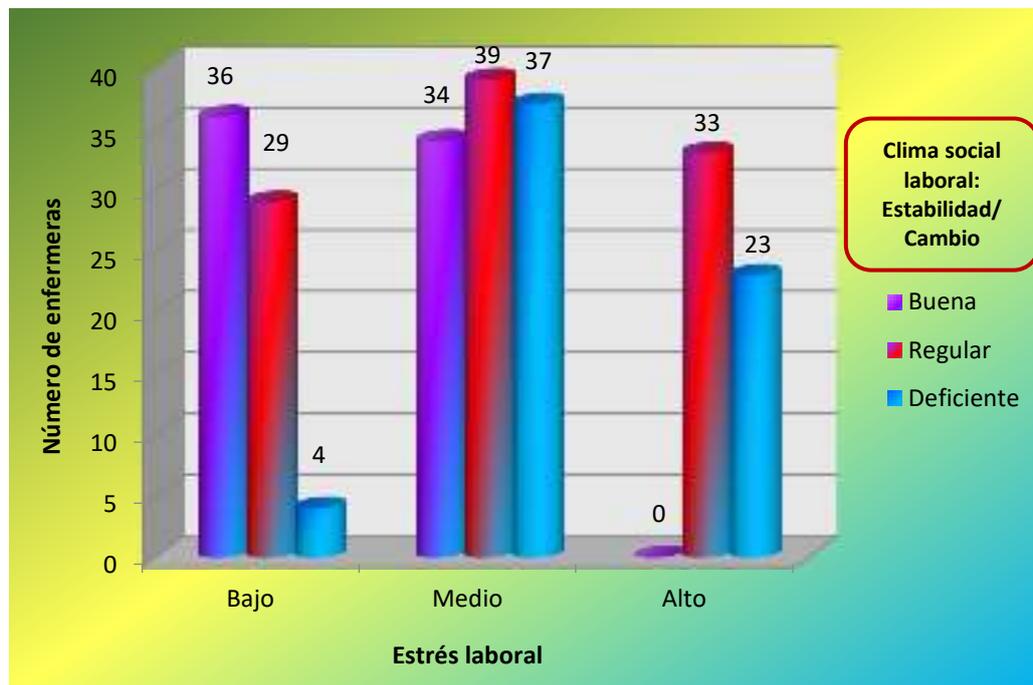
		Estrés laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Dimensión: Estabilidad / Cambio	Buena	36	34	0	70
		52,2%	30,9%	0,0%	29,8%
	Regular	29	39	33	101
		42,0%	35,5%	58,9%	43,0%
	Deficiente	4	37	23	64
		5,8%	33,6%	41,1%	27,2%
Total		69	110	56	235
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Valor de chi cuadrado		<b>50,350**</b>			
Grados de libertad		4			
Significación bilateral		0,000			

\*\* Significativo al nivel de  $p < 0,01$ .

#### **Análisis e interpretación:**

El valor de la prueba chi cuadrado obtenido ( $X^2 = 50,350$ ; Sig. = 0,000) es estadísticamente significativo al nivel de  $p < 0,01$ . Considerando este resultado, se puede establecer que la relación entre la dimensión: estabilidad / cambio, del clima social laboral, y el estrés laboral es significativa. Es importante indicar, además, que la relación entre ambas es negativa; en otros términos, mientras mejor es el nivel de estabilidad / cambio, como parte del clima social laboral, más bajo resulta ser el nivel de estrés laboral en las enfermeras de la muestra seleccionada.

**Decisión:** Se rechaza la hipótesis nula.



*Figura 47: Contingencia entre dimensión: estabilidad / cambio, del clima Social laboral y estrés laboral.*

### 4.3. Discusión de resultados

Los resultados estadísticos obtenidos con la prueba chi cuadrado de Pearson se han registrado como significativos a los niveles de  $p < 0,05$  y  $p < 0,01$ ; valores estos que evidencian una relación estrecha entre el clima social familiar y laboral con los niveles de estrés laboral en las enfermeras de la muestra investigada. Esta asociación entre variables confirma lo investigado en nuestro medio, como el trabajo de Montero (2010), que verificó una relación significativa entre el clima laboral y el estrés laboral en empleados de una entidad universitaria; no obstante, se aprecia una discrepancia con el estudio de Carmona (22), quien no encontró relación significativa entre las citadas variables en un grupo de profesionales de enfermería; asimismo, estudios realizados en el extranjero, refiérase a Marroquín y Pérez (8), de Guatemala, señalan significatividad entre el clima organizacional y desempeño laboral en una muestra de trabajadores. Cabe mencionar, además, las investigaciones de Caballero (3) y Ayquipa (4), desarrolladas a nivel nacional, que establecen que el estrés laboral está claramente influenciado por la

dinámica o funcionalidad familiar en la que conviven los integrantes del personal que labora en las redes de salud. En cierta forma, dejan entrever que ciertas características sistémicas del clima familiar influyen en la presencia y mantenimiento del estrés laboral.

En cuanto a la contrastación de las hipótesis específicas, los resultados muestran que las dimensiones del clima social familiar, como son desarrollo, relaciones y estabilidad, se asocian significativamente con el nivel de estrés laboral en las enfermeras. Se observó, además, una menor asociación con referencia a la dimensión estabilidad ( $X^2 = 31,995$ ), y una mayor asociación relativo a la dimensión relaciones ( $X^2 = 45,340$ ).

Considerando las dimensiones del clima social laboral, tales como relaciones, autorrealización y estabilidad / cambio, se encontró que se asocian de manera significativa con el nivel de estrés laboral; apreciándose que la menor asociación se registra con la dimensión autorrealización ( $X^2 = 10,303$ ), en tanto que la mayor asociación se advierte con la dimensión relaciones ( $X^2 = 79,360$ ).

Respecto al clima social, ya Bernard (23) “sugería que los cambios externos en el ambiente pueden perturbar el organismo y que una de las principales características de los seres vivos reside en su poder de mantener la estabilidad de su medio ambiente interno, aunque se modifiquen las condiciones del medio externo” (p. 73). En base a esta premisa, extrapolando a nuestro objeto de estudio, tanto el clima social laboral y clima social familiar, como el estrés laboral, las enfermeras, estando dentro de un medio laboral permanente y constante, van a sentir la influencia del medio externo sobre su medio interno; es decir, si el ambiente externo es hostil, con permanente demanda, crítica, exigencia y conflictos de interacción social, en consecuencia, el organismo experimentará una constante amenaza, la cual es conocida como estrés. El organismo, en estas circunstancias, va seguir interactuando dentro de su ambiente laboral, así como también en su ambiente familiar, generándose un clima de desajuste, desgaste y perturbación. Sin embargo, una característica del

ser vivo, según afirma Bernard (23), es que tiende a mantener su estabilidad en su medio interno, pero a un alto costo, lo que puede llevar al agotamiento.

Para Lazarus (24), el estrés sería “el resultado de la relación entre el individuo y el entorno, evaluado por aquél como amenazante que desborda sus recursos y pone en peligro su bienestar”. Asimismo, pone de manifiesto la fragilidad y la susceptibilidad del individuo cuando interactúa en el entorno, entendiéndose como entorno el ambiente laboral y el ambiente familiar; hay una tríada que se ve representada en la cercana e íntima relación entre los tres elementos citados que se ven influenciados recíprocamente y se produce, así, el fenómeno de retroalimentación o *feedback* del estado imperante de momento. De este modo, si se presenta una disfunción, ruptura o resquebrajamiento del equilibrio en la tríada, el estrés afectará negativamente a los otros elementos del entorno, o viceversa; entonces se cumple el supuesto teórico de que existe relación significativa, tal como se demuestra en la comprobación de la hipótesis alterna de la hipótesis general de estudio.

Por otro lado, en el desarrollo de la investigación se encontró la presencia de estrés laboral: el 46,8% de las enfermeras entrevistadas se encuentra en un nivel medio de estrés laboral en la escala total. El 29,4% se sitúa en un nivel bajo; y el 23,8%, en un nivel alto, cifras mayores a los encontrados por Belkys (6), quien llevó a cabo una investigación acerca del estrés laboral en los trabajadores del servicio de bioanálisis del hospital “Dr. Domingo Luciani” en la ciudad de Caracas, Venezuela, cuyos resultados indicaron que 62% de los colaboradores del servicio presentó poco estrés, el 34% un presente moderado estrés y un 4% presentó un elevado estrés. Mientras que, en un estudio nacional sobre el nivel de estrés laboral en enfermeras del Hospital Nacional de Emergencias “José Casimiro Ulloa”, Dávalos (11), al aplicar el Maslach Burnout Inventory (MBI), obtuvo como resultados que el 60.42% de enfermeras presenta un nivel moderado de estrés, un poco más alto que en la muestra aquí investigada. Un 20.83% registró un nivel bajo de estrés, y 18.75%, un nivel alto de estrés. Se

concluye que en el Perú la mayoría de las enfermeras experimentan y se desenvuelven en un nivel moderado de estrés laboral.

En lo que a las dimensiones del estrés laboral se refiere, dimensiones que explican la magnitud del estrés en el estudio realizado, fue determinante la presencia de un nivel medio predominante en las correspondientes a clima organizacional (43,4%), estructura organizacional (52,3%), territorio organizacional (57,0%), tecnología (49,8%), influencia del líder (52,8%), falta de cohesión (43,0%) y respaldo del grupo (44,3%); situación que preocupa y que obliga a revertirla al más corto plazo. Estos resultados descriptivos coinciden con los hallados por Montero (10), “quien investigó el nivel del estrés laboral y patrón de conducta en los empleados de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, La Cantuta, en el Perú. Utilizó un instrumento de evaluación como es el Test del LCDO de Arturo Barraza Macías y el Inventario de Burnout de Maslach. Obtuvo como resultados que, a mayor estrés, menor rendimiento en los empleados que conformaron la muestra” (p. 73).

Concerniente a las dimensiones del clima social familiar, Caballero (3), en su trabajo sobre la influencia del estrés laboral en la dinámica familiar del personal de las oficinas de la red de salud Trujillo 2014, evidencia que el estrés laboral de los trabajadores influye en su dinámica familiar, y viceversa, en la cual se evaluó el apoyo de su familia, la comunicación, comportamiento y emociones con y entre miembros del hogar, sus respectivas costumbres, roles y quehaceres, además observa como la preocupación por el trabajo afecta el tiempo que el trabajador le pueda dedicar a su familia.

En nuestra investigación se pudo encontrar que las frecuencias y porcentajes en el total de la variable: clima social familiar es equivalente a (52.8) cuyas dimensiones como relaciones (61.7), desarrollo (49.8), estabilidad (50.2) alcanzan una mayor percepción que los otros dos entre buena y deficiente como “regular”, lo que quiere decir que coinciden con Caballero (3) que el clima social

familiar se relaciona y se ve influenciada o afectada por el estrés laboral y a la inversa también.

Con referencia a las dimensiones del clima social laboral, Sacca (12) “realizó una investigación sobre el vínculo entre clima laboral y el desempeño académico de los profesores del distrito de San Martín de Porres. Obtuvo como resultados que hay una relación altamente significativa entre las dimensiones de clima laboral y desempeño académico. Concluyendo que existe relación entre ambas variables de estudio” (p. 84).

Por su parte, Carmona (13)” realizó un estudio sobre la relación entre el síndrome de Burnout (estrés) y el clima laboral en profesionales de enfermería en el Perú. Utilizó en Inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI) y escala de clima laboral de Moos (WES). Obtiene como resultado, que la mayoría de enfermeras presenta síndrome de Burnout, pero a pesar de ello la mayoría percibe un buen clima laboral” (p. 83). Tal vez por esta razón, concluye que no existe correlación significativa entre las variables de estudio.

En nuestra investigación se pudo encontrar que las frecuencias y porcentajes en la variable: clima social laboral es equivalente a (40.8%) cuyas dimensiones como relaciones (40.0%), autorrealización (50.0%) y estabilidad / cambio (43.0%), lo que quiere decir que estos hallazgos coinciden con Sacca (12) y Carmona (13), donde el clima social laboral se relaciona y se ve influenciado por el estrés laboral, y a la inversa también.

Por tanto, los resultados alcanzados en la presente investigación denotan que hay una fuerte asociación en la tríada familia, trabajo y estrés, que indica un vínculo sistémico entre ellos, con la implicancia de que la dinámica de sus interrelaciones puede afectar a sus componentes, dependiendo uno del otro, y existiendo, por ello, una corresponsabilidad o una interrelación recíproca. Siendo así, queda mucho por hacer para romper esta fuerte relación, y va depender de los responsables en cada uno de los escenarios, a decir, en el laboral, donde están

involucrados los gestores, el saber recoger esta información y generar estrategias o políticas de gestión para brindar las mejores condiciones laborales para no afectar la salud mental del trabajador. Por el lado del escenario familiar, dependerá de la calidad de la dinámica que mantengan los miembros de la familia, los roles y responsabilidades de cada uno para no ser afectados por el estrés, hecho que repercutirá en su desempeño familiar y laboral. Y el estrés, intrínseco al individuo, que debiera aprender a gestionar su autodominio, autocontrol y estrategias de liberación o prevención con la ayuda de las instituciones de las cuales dependa.

Todo esto, enmarcado en el escenario global o en el entorno como manifiestan Bernard (16) y Lazarus (18), conviene y exige de las autoridades poner en marcha programas nacionales, políticas de salud en el orden preventivo promocional y a los especialistas trabajar directamente con los trabajadores de salud en este caso con las enfermeras para ayudar a enfrentar mejor el problema, ya que ellas como profesionales del cuidado debieran estar en óptimas condiciones y libres de presión que irroga el estrés para brindar un cuidado de calidad y humana, porque se trata de personas que atienden a personas que han perdido el equilibrio biopsicosocial y están desprovistos de la capacidad del autocuidado.

#### **4.4 Aporte de la investigación**

Estos resultados modestamente son una contribución a la ciencia ya que desde su propia perspectiva de la investigación proyecta conocimientos para poderlos usar en sí misma. Ahora queda que, los que lean y sepan de esta contribución puedan difundir y aplicar los resultados en bien del individuo y su entorno en aras de encontrar el equilibrio u homeostasia Cannon (17) traducidos en términos sanitarios la “salud” y en términos de la salud mental la “sanidad”.

## CONCLUSIONES

- 1) En líneas generales, los resultados muestran que existe relación significativa entre la percepción del clima social familiar y laboral con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.
- 2) Asimismo, los resultados indican que existe relación significativa entre la percepción del clima social familiar con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.
- 3) Del mismo modo, se encontró que existe relación significativa entre la percepción del clima social laboral con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.
- 4) Los hallazgos permiten concluir que existe relación significativa entre la dimensión: **relaciones** del clima social familiar con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.
- 5) Los resultados obtenidos dan cuenta de que existe relación significativa entre la dimensión: **desarrollo** del clima social familiar con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.
- 6) También se registró una relación significativa entre la dimensión: **estabilidad** del clima social familiar con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.
- 7) Se verificó, además, una relación significativa entre la dimensión: **relaciones** del clima social laboral con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.
- 8) Se comprobó que existe relación significativa entre la dimensión: **autorrealización** del clima social laboral con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.
- 9) Finalmente, los resultados evidencian una relación significativa entre la dimensión: **estabilidad / cambio** del clima social laboral con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.

## **RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS**

1. Dictar desde el gobierno central, normas de protección laboral y familiar desde el punto de vista preventivo y promocional para el logro de un buen desempeño laboral, una buena dinámica familiar y buena salud y sanidad del trabajador.
2. Implementar como política laboral un programa de gimnasia laboral como estrategia para el manejo del estrés laboral.
3. Incorporar en el chequeo anual del trabajador antes de salir de vacaciones una entrevista psicológica para identificar estresores laborales y psicosociales.
4. Crear un equipo de soporte psicológico que pueda mantener sostenidamente el programa de manejo del estrés laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Moos, R.H., Moos, B.S. y Trickett, E. J. Escalas de clima social (FES, WES, CIES y CES). Madrid: Tea Ediciones. 2000.
2. Seisdedos, N. El clima laboral y su medida”, Revista “Psicología del Trabajo y de las Organizaciones”1996. (Núm. 2).
3. Caballero Gutierrez, Elvia Angélica. Influencia del estrés laboral en la dinámica familiar del personal de las oficinas de la red de salud Trujillo - unidad territorial de salud (Utes n° 6). 2014
4. Ayquipa Muñoz, Juan Carlos. Relación entre estrés laboral y funcionalidad familiar en trabajadores de atención primaria de la Red de Salud Arequipa. 2017.
5. Sánchez. El estrés laboral, satisfacción y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera, en Argentina. 2010.
6. Belkys. Estrés laboral en los trabajadores del servicio de bioanálisis del hospital “Dr. Domingo Luciani” en la ciudad de Caracas, Venezuela. 2008.
7. Oramas. Estrés laboral y el síndrome de Burnout en la educación Primaria en la Habana, Cuba. 2013
8. Marroquín y Pérez. Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de sus colaboradores de Burger King, en Guatemala. 2011.
9. Nieves. Desempeño docente y el clima organizacional en una institución educativa pública, en Venezuela. 2013.
10. Montero. El nivel del estrés laboral y patrón de conducta en los empleados de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, en el Perú. 2010.
11. Dávalos. El Nivel de estrés laboral en enfermeras del hospital nacional de emergencias “José Casimiro Ulloa”, en Perú. 2005.  
<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/xmlui/handle/cybertesis/1029>
12. Sacca. El vínculo entre clima laboral y el desempeño académico de los profesores de las instituciones educativas básicas alternativas (CEBAS) del distrito de San Martín de Porres, Perú. 2010.
13. Carmona, F. Relaciones entre el Síndrome de Burnout y el clima laboral en profesionales de enfermería en el Perú. 2002.

<http://www.psiquiatria.com/enfermeria/relaciones-entre-el-sindrome-de-burnout-y-el-clima-laboral-en-profesionales-de-enfermeria/#>

14. Castillo. La relación entre Clima Organizacional, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos de una Empresa Privada en Lima, Perú. 2014.
15. Selye, H. The stress of life. Edit. McGraw-Hill. México. 1926.
16. Bernard Claude. Curso de Fisiología General. Vol 2. Paris. 1863-1864 y 1864-1865
17. Cannon, Walter. Psicología Emocional: Principales teorías de la emoción. El Cerebrocentrismo. Revista Española de Neuropsicología, 1922; 6,1-2;25.52 (2004)
18. Lazarus y Folkman. Estrés y procesos cognitivos. Editorial Martínez Roca. Barcelona. 1986.
19. ONU. Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo. 1994. <https://www.un.org/es/conferences/population/cairo1994>
20. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. Metodología de la investigación (6ª ed.). México: McGraw Hill Education. 2014.
21. Brunet, L. El clima de trabajo en las organizaciones. Definiciones diagnóstico y consecuencias. México. Editorial Trillas. 1999.
22. Carmona. La relación entre el Síndrome de Burnout y el clima laboral en profesionales de enfermería en el Perú. 2002.
23. Bernard Brunhes. Director del Observatorio de Puy-de-Dôme. 1910.
24. Lazarus, Richard, La Teoría del estrés . Barcelona. (1966)
25. Palma, S. Escala Clima Laboral CL-SPC. Editorial Cartolan. Lima. 2004.

## **ANEXOS**

## ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “RELACIÓN ENTRE LA PERCEPCIÓN DEL CLIMA SOCIAL FAMILIAR Y LABORAL CON NIVELES DE ESTRÉS LABORAL EN ENFERMERAS DEL HOSPITAL REBAGLIATI 2019”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre la percepción del Clima Social Familiar y Laboral con los niveles de estrés laboral en las Enfermeras del Hospital Rebagliati 2019?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>1 ¿Cuál es la relación entre la percepción del clima social familiar y laboral con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019?</p> <p>2 ¿Cuál es la relación entre la percepción del clima social familiar con los niveles de estrés laboral en las Enfermeras del Hospital Rebagliati-2019?</p> <p>3 ¿Cuál es la relación entre la percepción del clima social laboral con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019?</p> <p>4 ¿Cuál es la relación entre la dimensión: relaciones del clima social familiar con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación existente entre la percepción del clima social familiar y laboral con los niveles de estrés laboral en las Enfermeras del Hospital Rebagliati 2019.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>1. Determinar la relación entre la percepción del clima social familiar y laboral con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.</p> <p>2. Precisar la relación entre la percepción del clima social familiar con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.</p> <p>3. Medir la relación entre la percepción del clima social laboral con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.</p> <p>4. Evaluar la relación entre la dimensión: relaciones del clima social familiar con los niveles de estrés laboral en</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>➤ <b>Hi:</b> Existe relación entre la percepción del clima social familiar y laboral con los niveles de estrés laboral en las Enfermeras.</p> <p>➤ <b>Ho:</b> No existe relación entre la percepción del clima social familiar y laboral con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.</p> <p><b>Hipótesis específicos</b></p> <p><b>H1:</b> Existe relación entre la percepción del clima social familiar y laboral con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.</p> <p><b>Ho:</b> No existe relación entre la percepción del clima social familiar y laboral con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.</p> <p><b>H2:</b> Existe relación entre la percepción del clima social familiar con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.</p> <p><b>Ho:</b> No existe relación entre la percepción del clima social familiar con los niveles de</p>	<p><b>Variable independiente:</b></p> <p>-Clima Social Familiar.</p> <p>-Clima Social Laboral.</p> <p><b>Variable dependiente:</b></p> <p>- Estrés Laboral.</p> <p><b>Variable interviniente:</b></p> <p>- Edad</p> <p>- Género</p>	<p>Relaciones Autorrealización Estabilidad</p> <p>Relaciones Desarrollo Estabilidad</p> <p>Clima organizacional Estructura organizacional Territorio Organizacional Tecnología Influencia del líder Falta de cohesión Respaldo del grupo</p>	<p><b>Tipo de Investigación:</b></p> <p>Investigación de tipo cuantitativo por su interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a determinadas situaciones que son cuantificables y medibles.</p> <p><b>Nivel de Investigación:</b></p> <p>Es una investigación de nivel explicativo descriptivo, porque su objetivo es indagar, caracterizar y presentar la situación del estado actual del fenómeno en estudio.</p> <p><b>Diseño de Investigación:</b></p> <p>Es un estudio no experimental descriptivo de corte transversal.</p> <p><b>Diseño:</b></p> <pre> graph TD     Ox --&gt; Oy     Oy --&gt; M     M --&gt; R     R --&gt; Ox     </pre> <p><b>Población:</b></p>

5	¿Cuál es la relación entre la dimensión: desarrollo del clima social familiar con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019?	las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.	estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.				
6	¿Cuál es la relación entre la dimensión: estabilidad del clima social familiar con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019?	5. Determinar la relación entre la dimensión: desarrollo del clima social familiar con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.	<b>H3:</b> Existe relación entre la percepción del clima social laboral con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.				
7	¿Cuál es la relación entre la dimensión: relaciones del clima social laboral con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019?	6. Precisar la relación entre la dimensión: estabilidad del clima social familiar con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.	<b>H0:</b> No existe relación entre la percepción del clima social laboral con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.				
8	¿Cuál es la relación entre la dimensión: autorrealización del clima social laboral con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019?	7. Medir la relación entre la dimensión: relaciones del clima social familiar con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.	<b>H4:</b> Existe relación entre la dimensión: relaciones del clima social familiar con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati,				
9	¿Cuál es la relación entre la dimensión: autorrealización del clima social laboral con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019?	8. Evaluar la relación entre la dimensión: autorrealización del clima social laboral con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.	<b>H0:</b> No existe relación entre la dimensión: <b>relaciones</b> del clima social familiar con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.				
	¿Cuál es la relación entre la dimensión: estabilidad / cambio del clima social laboral con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019?	9. Determinar la relación entre la dimensión: estabilidad / cambio del clima social laboral con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.	<b>H5:</b> Existe relación entre la dimensión: <b>desarrollo</b> del clima social familiar con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.				
			<b>H0:</b> No existe relación entre la dimensión: <b>desarrollo</b> del clima social familiar con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.				
						<p>La población es finita, formada por todas las Enfermeras del Hospital Rebagliati, de los servicios de Unidades Críticas fueron 500 Enfermeras.</p> <p><b>Muestra:</b> no probabilístico por conveniencia. En una población de 500 Enfermeras, según un margen de error del 5% y con un nivel de confianza al 95%</p> <p><b>Técnicas e Instrumentos:</b> <b>Encuesta Cuestionario</b></p> <p><b>Técnicas de procedimiento de datos:</b> Las tablas de frecuencia, gráficos y tablas de contingencia. Estadísticos paramétricos y no paramétricos. Cálculo de frecuencias y de los porcentajes (Fr y %). Cálculo del promedio o la media aritmética (x) como medidas de correlación R. Pearson. Se utilizó el programa SPSS 17.0</p>	

		<p><b>H<sub>6</sub>:</b> Existe relación entre la dimensión: <b>estabilidad</b> del clima social familiar con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.</p> <p><b>H<sub>0</sub>:</b> No existe relación entre la dimensión: <b>estabilidad</b> del clima social familiar con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.</p> <p><b>H<sub>7</sub>:</b> Existe relación entre la dimensión: <b>relaciones</b> del clima social laboral con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.</p> <p><b>H<sub>8</sub>:</b> Existe relación entre la dimensión: <b>autorrealización</b> del clima social laboral con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.</p> <p><b>H<sub>0</sub>:</b> No existe relación entre la dimensión: <b>autorrealización</b> del clima social laboral con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.</p> <p><b>H<sub>9</sub>:</b> Existe relación entre la dimensión: <b>estabilidad / cambio</b> del clima social laboral con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.</p> <p><b>H<sub>0</sub>:</b> No existe relación entre la dimensión: <b>estabilidad / cambio</b> del clima social laboral con los niveles de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Rebagliati, 2019.</p>		<p>como instrumento de apoyo. con las que se procesarán los ítems del cuestionario de encuesta. También se tendrá en cuenta los gráficos estadísticos, entre ellos el histograma de frecuencias que servirá para visualizar e interpretar los resultados.</p>
--	--	---	--	---





19.	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	<input type="radio"/>						
20.	La organización carece de dirección y objetivo.	<input type="radio"/>						
21.	Mi equipo me presiona demasiado.	<input type="radio"/>						
22.	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	<input type="radio"/>						
23.	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	<input type="radio"/>						
24.	La cadena de mando no se respeta.	<input type="radio"/>						
25.	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	<input type="radio"/>						

### CLIMA SOCIAL: FAMILIA

Autor: Moos, R.H. Adaptación Argentina, Cassullo, G.L.; Alvarez, L. y Pasman, P. (1998)

Las frases siguientes se refieren a tu familia. Después de leer cada frase deberás hacer un círculo alrededor de lo que crees corresponde a tu familia.

Debes decidirte por Verdadero o Falso pensando lo que sucede la mayoría de las veces. Recordá que se trata de tu opinión sobre tu familia y que no hay respuestas correctas o incorrectas. **En caso que tu respuesta sea Verdadera escriba el 1 en el círculo, y en caso que tu respuesta sea Falsa escriba el 2 en el círculo.**

CLIMA SOCIAL: FAMILIA		
1. En mi familia nos ayudamos y apoyamos realmente unos a otros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Los miembros de la familia guardan, a menudo, sentimientos para sí mismos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. En nuestra familia discutimos mucho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. En general ningún miembro de la familia decide por su cuenta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Creemos que es importante ser los mejores en cualquier cosa que hagamos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. A menudo hablamos de temas políticos o sociales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Pasamos en casa la mayor parte de nuestro tiempo libre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Los miembros de mi familia asistimos con bastante regularidad a los cultos de la Iglesia, templo, etc.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Las actividades de nuestra familia se planifican cuidadosamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. En mi familia tenemos reuniones obligatorias muy pocas veces	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Mucha veces da la impresión de que en casa sólo estamos pasando el rato	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. En casa hablamos abiertamente de lo que nos parece o queremos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<b>13. En mi familia casi nunca mostramos abiertamente nuestros enojo</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>14. En mi familia nos esforzamos mucho para mantener la independencia de cada uno</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>15. Para mi familia es muy importante triunfar en la vida</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>16. Casi nunca asistimos a conferencias, funciones o conciertos</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>17. Frecuentemente vienen amigos a casa a visitarnos</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>18. En mi casa no rezamos en familia</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>19. En mi casa somos muy ordenados y limpios</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>20. En nuestra familia hay muy pocas normas que cumplir</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>21. Todos nos esforzamos mucho en lo que hacemos en casa</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>22. En mi familia es difícil "desahogarse" sin molestar a todo el mundo</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>23. En casa a veces nos enojamos tanto que golpeamos o rompemos algo</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>24. En mi familia cada uno decide sus propias cosas</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>25. Para nosotros no es importante el dinero que gane cada uno</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>26. En mi familia es muy importante aprender algo nuevo o diferente</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>27. Alguno de mi familia practica habitualmente deportes: fútbol, básquet, etc.</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>28. A menudo hablamos del sentido religioso de la Navidad, Pascua y otras fiestas</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>29. En mi casa, muchas veces resulta difícil encontrar las cosas cuando las necesitamos</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>30. En mi casa una sola persona toma la mayoría de las decisiones</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>31. En mi familia hay un fuerte sentimiento de unión</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>32. En mi casa comentamos nuestros problemas personales</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>33. Los miembros de mi familia casi nunca mostramos nuestros enojos</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>34. Cada uno entra y sale de casa cuando quiere</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>35. Nosotros aceptamos que haya competencia y que "gane el mejor"</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>36. Nos interesan poco las actividades culturales</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>37. Vamos a menudo al cine, competencias deportivas, excursiones, etc.</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>38. No creemos en el cielo, ni en el infierno</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>39. En mi familia la puntualidad es muy importante</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>40. En casa las cosas se hacen de una forma establecida</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>41. Cuando hay que hacer algo en casa es raro que se ofrezca algún voluntario</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F

<b>42. En casa, si a alguno se le ocurre hacer algo en el momento, lo hace sin pensarlo demasiado</b>	<b>O V</b>	<b>O F</b>
<b>43. Las personas de nuestra familia nos criticamos frecuentemente unas a otras</b>	<b>O V</b>	<b>O F</b>
<b>44. En mi familia, las personas tienen poca vida privada o independiente</b>	<b>O V</b>	<b>O F</b>
<b>45. Nos esforzamos en hacer las cosas cada vez un poco mejor</b>	<b>O V</b>	<b>O F</b>
<b>46. En mi casa casi nunca tenemos conversaciones intelectuales</b>	<b>O V</b>	<b>O F</b>
<b>47. En mi casa, todos tenemos uno o dos hobbies</b>	<b>O V</b>	<b>O F</b>
<b>48. Las personas de mi familia tenemos ideas muy precisas sobre lo que está bien o mal</b>	<b>O V</b>	<b>O F</b>
<b>49. En mi familia cambiamos de opinión frecuentemente</b>	<b>O V</b>	<b>O F</b>
<b>50. En mi casa se da mucha importancia a cumplir las normas</b>	<b>O V</b>	<b>O F</b>
<b>51. Las personas de nuestra familia nos apoyamos de verdad unas a otras</b>	<b>O V</b>	<b>O F</b>
<b>52. En mi familia, cuando uno se queja, siempre hay otro que se siente afectado</b>	<b>O V</b>	<b>O F</b>
<b>53. En mi familia a veces nos peleamos y nos vamos de las manos</b>	<b>O V</b>	<b>O F</b>
<b>54. Generalmente en mi familia cada persona sólo confía en sí mismo cuando surge un problema</b>	<b>O V</b>	<b>O F</b>
<b>55. En mi casa nos preocupamos poco por los ascensos en el trabajo o las notas en el colegio</b>	<b>O V</b>	<b>O F</b>
<b>56. Algunos de nosotros toca algún instrumento musical</b>	<b>O V</b>	<b>O F</b>
<b>57. Ninguno de la familia participa en actividades recreativas, fuera del trabajo o el colegio.</b>	<b>O V</b>	<b>O F</b>
<b>58. Creemos que hay algunas cosas en las que hay que tener fé.</b>	<b>O V</b>	<b>O F</b>
<b>59. En la casa nos aseguramos de que nuestros dormitorios queden limpios y ordenados.</b>	<b>O V</b>	<b>O F</b>
<b>60. En las decisiones familiares todas las opiniones tienen el mismo valor</b>	<b>O V</b>	<b>O F</b>
<b>61. En mi familia hay poco espíritu de grupo</b>	<b>O V</b>	<b>O F</b>
<b>62. En mi familia los temas de pagos y dinero se tratan abiertamente</b>	<b>O V</b>	<b>O F</b>
<b>63. Si en mi familia hay desacuerdo, todos nos esforzamos en suavizar las cosas y lograr paz</b>	<b>O V</b>	<b>O F</b>
<b>64. Las personas de mi familia reaccionan firmemente al defender sus propios derechos</b>	<b>O V</b>	<b>O F</b>
<b>65. En nuestra familia apenas nos esforzamos para tener éxito.</b>	<b>O V</b>	<b>O F</b>

<b>66. Las personas de mi familia vamos con frecuencia a la Biblioteca o leemos obras literarias</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>67. Los miembros de mi familia asistimos aveces a cursillos y clases por afición o por interés.</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>68. En mi familia cada persona tiene ideas distintas sobre lo que es bueno o malo</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>69. En mi familia están claramente definidas las tareas de cada persona</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>70. En mi familia cada uno tiene libertad para lo que quiera</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>71. Realmente nos llevamos bien unos con otros.</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>72. Generalmente tenemos cuidado con lo que nos decimos.</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>73. Los miembros de la familia estamos enfrentados unos con otros.</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>74. En mi casa es difícil ser independiente sin herir los sentimientos de los demás</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>75. Los miembros de mi familia casi nunca mostramos nuestros enojos</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>76. En mi casa ver televisión es más importante que leer.</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>77. Las personas de nuestra familia salimos mucho a divertirnos.</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>78. En mi casa leer la Biblia es algo importante.</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>79. En mi familia el dinero no se administra con mucho cuidado.</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>80. En mi casa las normas son muy rígidas y "tienen" que cumplirse.</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>81. En mi familia se concede mucha atención y tiempo a cada uno.</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>82. En mi casa expresamos nuestras opiniones de modo frecuente y espontáneo.</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>83. En mi familia creemos que no se consigue mucho elevando la voz.</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>84. En mi casa no hay libertad para expresar claramente lo que se piensa.</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>85. En mi casa hacemos comparaciones sobre nuestra eficacia en el trabajo o el estudio.</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>86. A los miembros de mi familia nos gusta realmente el arte, la música o la literatura.</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>87. Nuestra principal forma de diversión es ver la televisión o escuchar radio.</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>88. En mi familia creemos que el que comete una falta, tendrá su castigo.</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>89. En mi casa generalmente la mesa se recoge inmediatamente después de comer.</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>90. En mi familia, uno no puede salirse con la suya.</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F

## CLIMA SOCIAL: TRABAJO

Autores: Insel, P. M. y Moos, R. H.

A continuación, encontrará unas frases relacionadas con el trabajo. Aunque están pensadas para muy distintos ambientes laborales, es posible que algunas no se ajusten del todo al lugar donde Ud. Trabaja. Trate de acomodarlas a su propio caso y decida si son verdaderas o falsas en relación con su centro de trabajo.

En las frases, el Jefe es la persona do autoridad (capataz, encargado, supervisor, director, etc.) con quien Vd. se relaciona. La palabra empleado se utiliza en sentido general, aplicado a todos los que forman parte del personal del centro o empresa.

**En caso que tu respuesta sea Verdadera escriba el 1 en el círculo, y en caso que tu respuesta sea Falsa escriba el 2 en el círculo.**

CLIMA SOCIAL: TRABAJO		
1. El trabajo es realmente estimulante	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. La gente no se esfuerza en ayudar a los recién contratados para que estén a gusto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Los jefes suelen dirigirse al personal en tono autoritario	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Son pocos los empleados que tienen responsabilidades algo importantes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. El personal presta mucha atención a la terminación del trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Existe una continua presión para que no se deje de trabajar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Las cosas están a veces bastantes desorganizadas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. A veces hace demasiado calor en el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. No existe mucho espíritu de grupo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. El ambiente es bastante impersonal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Los empleados poseen bastante libertad para actuar como crean mejor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Se pierde mucho tiempo por falta de eficacia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Aquí parece qua las cosas siempre son urgentes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Las actividades están bien planificadas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. En el trabajo se puede ir vestido con ropa extravagante si se quiere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Aquí siempre se están experimentando ideas nuevas y diferentes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<b>20. La iluminación es muy buena</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>21. Muchos parecen estar sólo pendientes del reloj para dejar el trabajo</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>22. La gente se ocupa personalmente por los demás</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>23. Los jefes no alientan el espíritu crítico de los subordinados</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>24. Se anima a los empleados para que tomen sus propias decisiones</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>25. Muy pocas veces las "cosas se dejan para otro día"</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>26. La gente no tiene oportunidad para relajarse (expansionarse)</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>27. Las reglas y normas son bastante vagas y ambiguas</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>28. Se espera que la gente haga su trabajo siguiendo unas reglas establecidas</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>29. Esta empresa sería una de las primeras en ensayar nuevas ideas</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>30. El lugar de trabajo está terriblemente abarrotado de gente</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>31. La gente parece estar orgullosa de la organización</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>32. Los empleados raramente participan juntos en otras actividades fuera del trabajo</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>33. Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los empleados</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>34. La gente puede utilizar su propia iniciativa para hacer las cosas</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>35. Nuestro grupo de trabajo es muy eficiente y práctico</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>36. Aquí nadie trabaja duramente</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>37. Las responsabilidades de los jefes están claramente definidas</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>38. Los jefes mantienen una vigilancia bastante estrecha sobre los empleados</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>39. La variedad y el cambio no son especialmente importantes aquí</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>40. El lugar de trabajo es agradable y de aspecto moderno</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>41. Los empleados ponen gran esfuerzo en lo que hacen</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>42. En general, la gente expresa con franqueza lo que piensa</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>43. A menudo los jefes critican a los empleados por cosas de poca importancia</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>44. Los jefes animan a los empleados a tener confianza en si mismos cuando surge un problema</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>45. Aquí es importante realizar mucho trabajo</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F
<b>46. No se "meten prisas" para cumplir las tareas</b>	<input type="radio"/> V	<input type="radio"/> F

<b>47. Normalmente se explican al empleado los detalles de las tareas encomendadas</b>	<b>O V</b>	<b>O F</b>
<b>48. Se obliga a cumplir con bastante rigor las tareas y normas</b>	<b>O V</b>	<b>O F</b>
<b>49. Se han utilizado los mismos métodos durante mucho tiempo</b>	<b>O V</b>	<b>O F</b>
<b>50. Sería necesaria una decoración nueva en el lugar de trabajo</b>	<b>O V</b>	<b>O F</b>
<b>51. Aquí hay pocos voluntarios para hacer algo</b>	<b>O V</b>	<b>O F</b>
<b>52. A menudo los empleados comen juntos a mediodía</b>	<b>O V</b>	<b>O F</b>
<b>53. Normalmente el personal se siente libre para solicitar un aumento de sueldo</b>	<b>O V</b>	<b>O F</b>
<b>54. Generalmente los empleados no intentan ser especiales o independientes</b>	<b>O V</b>	<b>O F</b>
<b>55. Se toma en serio la frase "el trabajo antes que el juego"</b>	<b>O V</b>	<b>O F</b>
<b>56. Es difícil mantener durante tiempo el esfuerzo que requiere el trabajo</b>	<b>O V</b>	<b>O F</b>
<b>57. Muchas veces los empleados tienen dudas porque no saben exactamente lo que tienen que hacer</b>	<b>O V</b>	<b>O F</b>
<b>58. Los jefes están siempre controlando al personal y le supervisan muy estrechamente</b>	<b>O V</b>	<b>O F</b>
<b>59. En raras ocasiones se intentan nuevas maneras de hacer las cosas</b>	<b>O V</b>	<b>O F</b>
<b>60. Aquí los colores y la decoración hacen alegre y agradable el lugar de trabajo</b>	<b>O V</b>	<b>O F</b>
<b>61. En general, aquí se trabaja con entusiasmo</b>	<b>O V</b>	<b>O F</b>
<b>62. Los empleados con tareas muy distintas en esta organización no se llevan bien entre si</b>	<b>O V</b>	<b>O F</b>
<b>63. Los jefes esperan demasiado de los empleados</b>	<b>O V</b>	<b>O F</b>
<b>64. Se anima a los empleados a que aprendan cosas, aunque no sean directamente aplicables a su trabajo</b>	<b>O V</b>	<b>O F</b>
<b>65. Los empleados trabajan muy intensamente</b>	<b>O V</b>	<b>O F</b>
<b>66. Aquí se pueden tomar las cosas con calma y no obstante realizar un buen trabajo</b>	<b>O V</b>	<b>O F</b>
<b>67. Se informa totalmente al personal de los beneficios obtenidos</b>	<b>O V</b>	<b>O F</b>
<b>68. Los jefes no suelen ceder a las presiones de los empleados</b>	<b>O V</b>	<b>O F</b>
<b>69. Las cosas tienden a continuar siempre del mismo modo</b>	<b>O V</b>	<b>O F</b>
<b>70. A veces hay molestas corrientes de aire en el lugar de trabajo</b>	<b>O V</b>	<b>O F</b>
<b>71. Es difícil conseguir que el personal haga un trabajo extraordinario</b>	<b>O V</b>	<b>O F</b>
<b>72. Frecuentemente los empleados hablan entre sí de sus problemas personales</b>	<b>O V</b>	<b>O F</b>

73. Los empleados comentan con los jefes sus problemas personales	O	V	O	F
74. Los empleados actúan con gran independencia de los jefes	O	V	O	F
75. El personal parece ser muy poco eficiente	O	V	O	F
76. Siempre se tropieza uno con la rutina o con una barrera para hacer algo	O	V	O	F
77. Las normas y los criterios cambian constantemente	O	V	O	F
78. Se espera que los empleados cumplan muy estrictamente las reglas y costumbres	O	V	O	F
79. El ambiente de trabajo presenta novedades y cambios	O	V	O	F
80. El mobiliario está, normalmente, bien colocado	O	V	O	F
81. De ordinario, el trabajo es muy interesante	O	V	O	F
82. A menudo, la gente crea problemas hablando de otros a sus espaldas	O	V	O	F
83. Los jefes apoyan realmente a sus subordinados	O	V	O	F
84. Los jefes se reúnen regularmente con sus subordinados para discutir proyectos futuros	O	V	O	F
85. Los empleados suelen llegar tarde el trabajo	O	V	O	F
86. Frecuentemente, hay tanto trabajo que hay que hacer horas extraordinarias	O	V	O	F
87. Los jefes estimulan a los empleados para que sean precisos y ordenados	O	V	O	F
88. Si un empleado llega tarde, puede compensarlo saliendo también más tarde	O	V	O	F
89. Aquí parece que el trabajo está cambiando siempre	O	V	O	F
90. Los locales están siempre bien ventilados	O	V	O	F
<b>USO EXCLUSIVO PARA INVESTIGACION</b>				
Esta es una versión experimental de la prueba y su uso está restringido a los fines de investigación Prof. Titular: Dra. Isabel María Mikulic. Facultad de Psicología. Universidad de Buenos Aires				

## **ANEXO 04. Validación de instrumentos**

### **Estrés Laboral**

Este instrumento lo utilizamos porque va a medir una de nuestras variables de estudio, la que está estandarizada previamente en una población grande; por tanto goza de validez y confiabilidad.

Fue realizado por la OIT-OMS y validado en una muestra de 38,072 trabajadores de todos los sectores de producción, por actividades, tamaño de las empresas, situación socio-económica de la organización, edad, género, antigüedad en organización y puesto de trabajo de los evaluados. Estima entre 48-58% de problemas de salud. Su utilidad estriba en la capacidad para predecir las fuentes de riesgos psicosociales.

Consta de veinticinco ítems relacionados con: estructura y clima organizacional, tecnología, influencia del líder, territorio y cohesión del grupo de trabajo. La aplicación dura aproximadamente diez minutos. Su interpretación está dada en cuatro niveles: Bajo nivel de estrés, Nivel intermedio, Estrés y Alto nivel de estrés.

### **Clima Social Familiar (FES) y Clima Social Laboral (WES)**

Para usar estos dos instrumentos recurrimos a las pruebas estandarizadas y adaptadas previamente en una población peruana realizada por un psicólogo peruano, Lic. César Ruiz Alva.

Nombre original: Escala del clima social en la familia (FES) Autores : R.H Moos, B.S. Moos y E.J. Tricheet

Administración: individual o colectiva

Puntuación: clasificación manual

Evaluación: las características socio-ambientales y las relaciones en la familia.

### **Validez del Clima Social Familiar (F.E.S de Moos (1))**

En el manual del F.E.S, se encuentra que se probó que la validez de la prueba correlacionándola con la prueba de Bell específicamente en área de ajuste cohesión 0.57, conflicto 0.60, organización 0.51. con adultos los coeficientes fueron 0.60, 0,59, 0,57, conflicto para las misma áreas y expresividad 0,53, en el análisis del grupo familiar. También se prueba la F.E.S con la escala TAMAI (área familiar) y al nivel individual los coeficientes en cohesión son 0.62, expresividad de 0,53 y conflicto 0,59, ambos trabajos demuestran la validez de la escala F.E.S (la muestra individual fue de 100 jóvenes y de 77 familias)

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach N de elementos 5.290

### **Confiabilidad**

Para la estandarización de clima, usando el método de consistencia interna, los coeficientes de confiabilidad van de 0.88 a 0.91 con una media de 0.89 para el examen individual, siendo las áreas Cohesión, intelectual- cultural, expresión y autonomía las más altas. (la muestra usada para este estudio de confiabilidad fue de 139 jóvenes con promedio de edad 17 años).

**AUTORES: Rudolf H. Moos, Bernice S. Moos, Edison J. Trickett**

Las Escalas de Clima Social, que ahora se presentan, responden al crecimiento interés que en los últimos años se está despertando por la psicología ambiental. La profesora Roció Fernández Ballesteros una de las personas que con los ahíncos ha impulsado esta preocupación y justo es decirlo ella ha sido también quien estimuló a la sección de estudios de TEA Ediciones a emprender este trabajo, cuyos primeros resultados ahora se hacen públicos.

Los alumnos del tercer curso de psicología de la universidad complutense realizaron durante el curso de 1982-1983 la mayor parte de las aplicaciones que sirvieron de base para la tipificación, bajo la dirección de sus profesores: Pilar Baena, Soledad Ballesteros, Ana Calles, Agustín Cordero y Ana Vera; María del Carmen Mazaira y María Isabel Pardo hicieron posible disponer de una muestra en que los mismos alumnos de EGB complementaron los cuestionarios de la escala de la familia (FES); María Rosa Félix aportó datos obtenidos en centros de trabajo (WES).

**CLIMA SOCIAL EN EL TRABAJO (LABORAL)  
(WES)  
INSTRUCCIONES**

*A continuación, encontrará unas frases relacionadas con el trabajo. Aunque están pensadas para muy distintos ambientes laborales, es posible que algunas no se ajusten del todo al lugar donde ud. trabaja. Trate de acomodarlas a su propio caso y decida si son verdaderas o falsas en relación con su centro de trabajo.*

*En las frases, el jefe es la persona de autoridad (capataz, encargado, supervisor, Director, etc.) Con quien UD. se relaciona. La palabra empleado se utiliza en sentido general, aplicado a todos los que forman parte del personal del centro o empresa.*

*Anote las contestaciones en la hoja de respuestas. Si cree que la frase, aplicada a su lugar de trabajo, es verdadera o casi siempre verdadera, anote una x en el espacio correspondiente a la V (verdadero). Si cree que la frase es falsa o casi siempre falsa, anote una x en el espacio correspondiente a la F (falso). Siga el orden de la numeración que tienen las frases, aquí y en la hoja, para evitar equivocaciones. La flecha le recordará que tiene que pasar a la línea siguiente en la hoja.*

1. El trabajo es realmente estimulante.
2. La gente se esfuerza en ayudar a los recién contratados para que estén a gusto.
3. Los jefes suelen dirigirse al personal en tono autoritario.
4. Son pocos los empleados que tienen responsabilidades algo importantes.
5. El personal presta mucha atención a la terminación del trabajo.
6. Existe una continua presión para que no se deje de trabajar.
7. Las cosas están a veces bastante desorganizadas.
8. Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas.
9. Se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente.
10. A veces hace demasiado calor en el trabajo.



11. No existe mucho espíritu de grupo.
12. El ambiente es bastante impersonal.
13. Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien.
14. Los empleados poseen bastante libertad para actuar como crean mejor.
15. Se pierde mucho tiempo por falta de eficacia
16. Aquí parece que las cosas siempre son urgentes.
17. Las actividades están bien planificadas.
18. En el trabajo se puede ir vestido con ropa extravagante si se quiere.
19. Aquí siempre se están experimentando ideas nuevas y diferentes.
20. La iluminación es muy buena.



21. Muchos parecen estar solo pendientes del reloj para dejar el trabajo.
22. La gente se ocupa personalmente por los demás
23. Los jefes no alientan el espíritu crítico de los subordinados.
24. Se anima a los empleados para que tomen sus propias decisiones.
25. Muy pocas veces las cosas se dejan para otro día.
26. La gente no tiene oportunidad para relajarse (expansionarse).
27. Las reglas y normas son bastante vagas y ambiguas.
28. Se espera que la gente haga su trabajo siguiendo unas reglas establecidas.
29. Esta empresa sería una de las primeras en ensayar nuevas ideas.
30. El lugar de trabajo esta terriblemente abarrotado de gente.



31. La gente parece estar orgullosa de la organización.
32. Los empleados raramente participan juntos en otras actividades fuera del trabajo.
33. Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los empleados
34. La gente puede utilizar su propia iniciativa para hacer las cosas.
35. Nuestro grupo de trabajo es muy eficiente y practico.
36. Aquí nadie trabaja duramente.
37. Las responsabilidades de los jefes están claramente definidas.
38. Los jefes mantienen una vigilancia bastante estrecha sobre los empleados.
39. La variedad y el cambio no son especialmente importantes aquí.
40. El lugar de trabajo es agradable y de aspecto moderno.



41. Los empleados ponen gran esfuerzo en lo que hacen.
42. En general, la gente expresa con franqueza lo que piensa.
43. A menudo los jefes critican a los empleados por cosas de poca importancia.
44. Los jefes animan a los empleados a tener confianza en si mismos cuando surgen problemas.
45. Aquí es importante realizar mucho trabajo.
46. No se meten " prisas " para cumplir las tareas.
47. Normalmente se explican al empleado los detalles de las tareas encomendadas.
48. Se obliga a cumplir con bastante rigor las reglas y normas.
49. Se han utilizado los mismos métodos durante mucho tiempo.

50. Sería necesaria una decoración nueva en el lugar de trabajo.



51. Aquí hay pocos voluntarios para hacer algo.

52. A menudo los empleados comen juntos a mediodía:

53. Normalmente el personal se siente libre para solicitar un aumento de sueldo:

54. Generalmente los empleados no intentan ser especiales o independientes:

55. Se toma en serio la frase “el trabajo antes que el juego”:

56. Es difícil mantener durante tiempo el esfuerzo que requiere el trabajo.

57. Muchas veces los empleados tienen dudas porque no saben exactamente lo que tienen que hacer.

58. Los jefes están siempre controlando al personal y lo supervisan muy estrechamente.

59. En raras ocasiones se intentan nuevas maneras de hacer las cosas.

60. Aquí los colores y la decoración hacen alegre y agradable el lugar de trabajo.



61. En general, aquí se trabaja con entusiasmo.

62. Los empleados con tareas muy distintas en esta organización no se llevan bien entre si.

63. Los jefes esperan demasiado de los empleados.

64. Se anima a los empleados a que aprendan cosas, aunque no sean directamente aplicables a su trabajo.

65. Los empleados trabajan muy intensamente.

66. Aquí se pueden tomar las cosas con calma y no obstante realizar un buen trabajo.

67. Se informa totalmente al personal de los beneficios obtenidos.

68. Los jefes no suelen ceder a las presiones de los empleados.

69. Las cosas tienden a continuar siempre del mismo modo.

70. A veces hay molestas corrientes de aire en el lugar de trabajo.



71. Es difícil conseguir que el personal haga un trabajo extraordinario.

72. Frecuentemente los empleados hablan entre si de sus problemas personales.

73. Los empleados comentan con los jefes sus problemas personales.

74. Los empleados actúan con gran independencia de los jefes.

75. El personal parece ser muy poco eficiente.

76. Siempre se tropieza uno con la rutina o con una barrera para hacer algo.

77. Las normas y los criterios cambian constantemente.

78. Se espera que los empleados cumplan muy estrictamente las reglas y costumbres.

79. El ambiente de trabajo presenta novedades y cambios.

80. El mobiliario está normalmente bien colocado.



81. De ordinario, el trabajo es muy interesante.

82. A menudo, la gente crea problemas hablando de otros a sus espaldas.

83. Los jefes apoyan realmente a sus subordinados.

84. Los jefes se reúnen regularmente con sus subordinados para discutir proyectos futuros.

85. Los empleados suelen llegar tarde al trabajo.
86. Frecuentemente, hay tanto trabajo que hay que hacer horas extraordinarias
87. Los jefes estimulan a los empleados para que sean precisos y ordenados.
88. Si un empleado llega tarde, puede compensarlo saliendo también mas tarde.
89. Aquí parece que el trabajo esta cambiando siempre.
90. Los locales están siempre bien en ventilados.

**COMPRUEBE SI HA CONTESTADO A TODAS LAS FRASES**

**CLIMA SOCIAL EN LA FAMILIA**  
**(FES)**  
**INSTRUCCIONES**

*Las preguntas siguientes se refieren a diferentes modos de pensar y sentir.*

*Después de cada una están las palabras SI y NO.*

*Leo cada pregunta y conteste poniendo una cruz o un aspa sobre la palabra SI, o la palabra NO, según sea su modo de pensar o sentir. No hay respuestas buenas o malas, todas sirven. Tampoco hay preguntas de truco.*

*Trabaja rápidamente y no pienses demasiado en el significado de las preguntas.*

**CONTESTE A TODAS LAS PREGUNTAS**

*¿Tiene UD. muchos pasatiempos o entrenamientos diferentes?*

*¿Se detiene Ud. a pensar las cosas antes de hacerlas?*

*¿Presenta Ud. a menudo cambios de estado de ánimo?*

*¿Ha aceptado algunas veces para si mismos elogios, por algo que Ud. sabia era obra de otras personas?*

*¿Es Ud. una persona conservadora?*

*¿Le preocuparía estar endeudado?*

*¿Se siente Ud. triste y “miserable” sin ninguna razón evidente?*

*¿Ha ambicionado Ud. alguna vez más de lo que realmente le correspondía?*

*¿Cierra Ud. las puertas de su casa cuidadosamente por la noche?*

*¿Es Ud. vivaz y activo?*

*¿Le preocuparía a Ud. mucho por cosas que no debería haber hecho o dicho?*

*¿Cuándo ud. dice que va a hacer algo, cumple su promesa sin importar le las dificultades que pueda ocasionarle?*

*¿Puede Ud despreocuparse de otras cosas y divertirse en una reunión o fiesta animada?*

*¿Es Ud. una persona irritable?*

*¿Ha culpado Ud. alguna vez a alguien de lo que Ud. era responsable?*

*¿Le gusta conocer a gente nueva?*

*¿Cree Ud. que los sistemas de seguros son buenos?*

*¿Se siente Ud. fácilmente herido en sus sentimientos?*

*¿Son todos sus hábitos buenos y deseables?*

*¿En una reunión social, ¿Tiene Ud. a mantenerse en un segundo plano?*

*¿Tomaría Ud. drogas que pueden tener efectos desconocidos o peligrosos?*

*¿Se siente Ud. a menudo hastiado, “hasta la coronilla”?*

*¿Ha cogido UD. alguna vez una cosa, aunque sea un alfilero botón, que no era suyo?*

*¿Le gusta mucho salir?*

*¿Disfruta Ud. al herir o mortificar a personas a las que quiere?*

*¿Le asaltan a menudo sentimientos de culpa?*

*¿Conversa Ud. a veces de cosas de las que Ud. no sabe nada?*

*¿Prefiere Ud leer a conocer gente?*

*¿Tiene Ud. enemigos que quieren hacerle daño?*

*¿Se considera Ud. una persona nerviosa?*

*¿Tiene Ud. muchos amigos?*

*¿Le divierte oír chistes que podrían realmente herir a otros?*

*¿Es Ud. muy preocupado?*

¿Cuándo Ud. era niño, hacia las cosas inmediatamente y sin protestar?  
¿Se consideraría Ud una persona despreocupada y feliz?  
¿Le importa mucho las buenas maneras y la limpieza?  
¿Se preocupa Ud. acerca de las cosas terribles que puedan suceder?  
¿Ha roto o perdido Ud. a veces algo que pertenecía a otra persona?  
¿Toma Vd. usualmente la iniciativa para hacer nuevos amigos?  
¿Se consideraría Ud. tenso o muy nervioso?  
¿Permanece Ud. mayormente callado cuando esta con otras personas?  
¿Piensa Ud. que el matrimonio es algo anticuado y que no debería existir?  
¿Es Ud. a veces de los que fanfarronean un poco?  
¿Puede Ud. infundir algo de ánimo en una reunión social que este resultando aburrido?  
¿Le molesta la gente que maneja con cuidado?  
¿Se preocupa Ud. mucho por su salud?  
¿Ha dicho Ud. alguna vez algo mala o negativo acerca de alguien?  
¿Le gusta contar chistes o historietas graciosas a sus amigos?  
¿Tiene la mayoría de las cosas el mismo sabor para UD.?  
¿Cuándo UD. era niño, fue alguna vez insolente con sus padres?  
¿Le gusta reunirse con la gente?  
¿Le preocupa mucho cuando Ud. sabe que ha cometido errores en su trabajo?  
¿Sufre UD. de insomnio?  
¿Se lava Ud siempre las manos antes de la comida?  
¿Tiene Ud. casi siempre una respuesta a mano cuando la gente le habla?  
¿Le gusta llegar a tiempo a sus citas?  
¿Se ha sentido a menudo cansado y sin ánimo, sin haber ninguna razón clara?  
¿Ha hecho Ud. trampa en los juegos alguna vez?  
¿Es o fue su madre una buena mujer?  
¿Le gusta hacer cosas en las que Ud. tiene que actuar rápidamente?  
¿Siente Ud. a menudo que la vida es muy aburrida?  
¿Se ha aprovechado Ud. algunas veces de otra persona?  
¿Asume Ud. a menudo actividades y responsabilidades que demandan más tiempo del que Ud. realmente dispone?  
¿Hay personas que tratan de evitarlo socialmente?  
¿Se preocupa Ud. mucho acerca de su apariencia?  
¿Piensa Ud. que la gente gasta mucho tiempo tratando de proteger su futuro, con ahorros y seguros?  
¿Ha deseado UD. alguna vez estar muerto?  
¿Dejaría Ud. de pagar sus impuestos si estuviera seguro de que nunca lo descubriría?  
¿Puede Ud. organizar una reunión social?  
¿Trata Ud .de no ser rudo con la gente?  
¿Se preocupa Ud. mucho después de una experiencia embarazosa?  
¿Ha insistido Ud. alguna vez en hacer cosas a su manera?  
¿Cuándo Ud. tiene que viajar a algún sitio, acostumbra Ud. llegar siempre en el último minuto al lugar de la partida (aeropuerto, Terminal de ómnibus, ferrocarril, etc)?  
¿Sufre Ud. de los nervios?  
¿Terminan fácilmente sus relaciones con amigos, sin que haya de por medio una falta suya?  
¿Se siente Ud. de los nervios?

- ¿Terminan fácilmente sus relaciones con amigos, sin que haya de por medio una falta suya?*
- ¿Se siente Ud. a menudo solo?*
- ¿Hace Ud. siempre lo que dice?*
- ¿Le gusta a veces molestar a los animales?*
- ¿Se siente Ud. a menudo solo?*
- ¿Hace Ud. siempre lo que dice?*
- ¿Le gusta a veces molestar a los animales?*
- ¿Se siente fácilmente herido cuando la gente le encuentra errores a Ud. o a los trabajos hechos por Ud.?*
- ¿Ha llegado Ud. algunas veces tarde a una cita o al trabajo?*
- ¿Le agrada a Ud. que haya mucha animación a su alrededor?*
- ¿Le gustaría que otras personas le tengan miedo?*
- ¿Se haya Ud. algunas veces llenos de energía y otras lento y desanimado(a)?*
- ¿Es Ud. de los que postergan siempre para mañana lo que puede hacer hoy día?*
- ¿Piensan otras personas que es Ud. muy activo y vivaz?*
- ¿Le miente mucho a Ud. la gente?*
- ¿Es Ud muy suceptible acerca de algunas cosas?*
- ¿Esta Ud. siempre dispuestos a aceptar un error cuando lo ha cometido?*
- ¿Sentiría Ud.pena por un animal al que encuentra cogido en una trampa?*

**COMPRUEBE SI HA CONTESTADO A TODAS LAS FRASES**

## NOTA BIOGRÁFICA

Walter Roberto Caro Rosales, de nacionalidad peruana, de profesión Enfermero y Psicólogo, labora en el Hospital Nacional “Edgardo Reagliati Martins” Essalud en el Área de Salud Mental, penúltimo de 7 hermanos, cuyos padres amorosos y muy laboriosos que en paz descansen. a

Mi esposa Dalila y mi hijo Rodrigo los que me inspiran y estimulan a cumplir con mis objetivos y metas trazados, ellos muy comprometidos con mi trabajo saben acompañarme en este destino.

Mi origen proviene de provincia de ese hermoso valle del Mantaro cuya ciudad mágica y saludable es Jauja, históricamente cuna de los guerreros los xauxas y en la época de la conquista como la Primera capital histórica del Perú, actual provisor de Turismo, materia prima y pan llevar de la capital.

Formado en la Gran Unidad Escolar “San José” de Jauja, profesionalmente en la Escuela e Enfermería Regional de Tarma, luego en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos la carrera de Enfermería y en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega la carrera de Psicología.

Con formación de post grado en la Universidad Federico Villarreal, Universidad Nacional de Trujillo, Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” de Huánuco, Universidad Nacional del Callao.

Con gran vocación e identificación de la hermosa profesión de Enfermería que desde hace más de 30 años la vengo ejerciendo siempre con espíritu emprendedor, renovados e innovador. Apasionado por la lectura y la danza.

Introyectado en mí la vocación docente, tarea que vengo ejerciendo desde hace muchos años atrás que me permitieron acompañar a mis discípulos de las universidades de Ricardo Palma a través de la Escuela “Padre Luis Teza”, Universidad San Martín de Porres, y Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Finalmente promoviendo y practicando los estilos de vida saludable con gran afición hacia la natación, el surf, el football y el trote.



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMELINDO VALDERRAMA

Huánuco - Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso - Cayhuayna  
Teléfono 514760 - Pág. Web, [www.posgrado.unheval.edu.pe](http://www.posgrado.unheval.edu.pe)



**ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO**

En el Auditorio de la Escuela de Posgrado, siendo las 13:00h, del día domingo 01 DE SETIEMBRE DE 2019 ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dra. Nancy VERAMENDI VILLAVICENCIOS	Presidente
Dra. Juvita Dina SOTO HILARIO	Secretario
Dr. Reynaldo Marcial OSTOS MIRAVAL	Vocal

Asesor de tesis: Dr. Abner A. FONSECA LIVIAS (Resolución N° 02574-2019-UNHEVAL/EPG-D)

El aspirante al Grado de Maestro en Administración y Gerencia en Salud, Don, Walter Roberto CARO ROSALES.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: "RELACIÓN ENTRE LA PERCEPCIÓN DEL CLIMA SOCIAL FAMILIAR Y LABORAL CON NIVELES DE ESTRÉS LABORAL EN ENFERMERAS DEL HOSPITAL REBAGLIATI 2019".

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- a) Presentación personal.
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- d) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las observaciones siguientes:

.....  
.....

Obteniendo en consecuencia el Maestría la Nota de Diecinueve ( 19 )  
Equivalente a Excelente, por lo que se declara Aprobado  
(Aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente ACTA en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 14:00 horas del 01 de setiembre de 2019.

Nancy Veramendi  
.....  
**PRESIDENTA**  
DNI N° 92421418.....

Juvita Soto Hilario  
.....  
**SECRETARIA**  
DNI N° 20718042.....

Reynaldo Marcial Ostos Miraval  
.....  
**VOCAL**  
DNI N° 92420141.....

Leyenda:  
19 a 20: Excelente  
17 a 18: Muy Bueno  
14 a 16: Bueno



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**



**ESCUELA DE POSGRADO**

## **CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD**

*El que suscribe:*

*Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina*

### **HACE CONSTAR:**

Que, la tesis titulada: **RELACIÓN ENTRE LA PERCEPCIÓN DEL CLIMA SOCIAL FAMILIAR Y LABORAL CON NIVELES DE ESTRÉS LABORAL EN ENFERMERAS DEL HOSPITAL REBAGLIATI 2019**, realizado por el Maestría en Administración y Gerencia en Salud **Walter Roberto CARO ROSALES**, cuenta con un **índice de similitud de 18%** verificable en el Reporte de Originalidad del software **Turnitin**. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias, además de presentar un índice de similitud menor de 20% establecido en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

*Cayhuayna, 26 de abril de 2022.*



**Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina**  
**DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO**

# AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA DE POSGRADO

## 1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL

**Apellidos y Nombres:** CARO ROSALES, WALTER ROBERTO

**DNI:** 07608950 **Correo electrónico:** wal\_ter\_caro@hotmail.com

**Teléfono de casa:** **Celular:** 920512019 **Oficina:**

## 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

<b>POSGRADO</b>	
<b>Maestría:</b>	ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD

**Grado obtenido:**

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD

**Título de la tesis:**

“RELACIÓN ENTRE LA PERCEPCIÓN DEL CLIMA SOCIAL FAMILIAR Y LABORAL CON NIVELES DE ESTRÉS LABORAL EN ENFERMERAS DEL HOSPITAL REBAGLIATI 2019”

**Tipo de acceso que autoriza el autor:**

Marcar “X”	Categoría de acceso	Descripción de acceso
X	PÚBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción “Público” a través de la presente autorizo de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya marcado la opción “Restringido”, por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

( ) 1 año ( ) 2 años ( ) 3 años ( ) 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasará a ser de acceso público.

Fecha de firma: 29 de diciembre de 2020



\_\_\_\_\_  
Firma del autor