



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Estrés laboral y clima social familiar en el personal técnico de
enfermería, de un hospital público de Lima, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Psicología

AUTORES:

Gómez Vilcañaupa, Verónica Guadalupe (ORCID 0000-0003-3761-5765)

Colonia Zevallos, Amador Fernando (ORCID 0000-0002-6358-3552)

ASESORA:

Dra. Cortez Chávez Claudia Virginia (ORCID 0000-0001-8017-8543)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo organizacional

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Esta investigación está dedicada con mucho amor a nuestra hija Linda Krystal por su enorme paciencia y comprensión en el desarrollo de este estudio.

Agradecimientos

En primer lugar, a Dios, por darnos salud y cuidarnos en estos tiempos tan difíciles, a todos los técnicos y auxiliares de enfermería que participaron voluntariamente en el estudio y a la universidad César Vallejo por ofrecernos esta oportunidad para poder lograr nuestras metas.

Índice de contenido

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y Operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	38

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Correlación entre el estrés laboral y el clima social familiar	23
Tabla 2 Correlación entre estrés laboral y las dimensiones del clima social familiar	24
Tabla 3 Análisis de los niveles del estrés laboral y sus dimensiones	25
Tabla 4 Análisis de los niveles del clima social familiar y sus dimensiones	26

Resumen

El trabajo de investigación tuvo como objetivo evaluar el estrés laboral y el clima social familiar en el profesional técnico de enfermería de un hospital público de Lima. El estudio fue de alcance descriptivo correlacional, diseño no experimental, de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 41 profesionales técnicos de enfermería, donde el 85% fue del sexo femenino y el 15% masculino. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de estrés laboral de Visitación (2017) y la Escala de clima social familiar (FES) de Moos, Moos y Tricket (2000). Los resultados mostraron una mayor existencia para el nivel medio del estrés laboral y mayor nivel adecuado para el clima social familiar; sin embargo, se identificó la existencia de relación inversa y significativa entre ambas variables ($\rho = -.467, p < .01$), de tal modo que se concluye que a mayor presencia de estrés laboral menor clima social familiar.

Palabras clave: Estrés laboral, clima social familiar, técnico de enfermería

Abstract

The objective of the research work was to evaluate work stress and family social climate in the technical nursing professional of a public hospital in Lima. The study was descriptive and correlational in scope no-experimental design, cross-sectional. The sample consisted of 41 technical nursing professionals, where 85% were female and 15% male. The instruments used were the Visitation Work Stress Questionnaire (2017) and the Family Social Climate Scale (FES) by Moos, Moos and Trickett (2000). The results show a higher existence for the average level of work stress and a higher adequate level for the family social climate; however, the existence of an inverse and significant relationship between both variables was identified ($\rho = -.467$, $p < .01$), in such a way that it is concluded that a greater presence of work stress less family social climate.

Keywords: Work stress, family social climate, nursing technician

I. INTRODUCCIÓN

El profesional técnico de enfermería, representa dentro del equipo de salud, un personal con alto grado de empatía, comunicación, disciplina, fuerza física y alto nivel de conocimiento. Sus funciones asistenciales están dirigidas a todas las áreas existentes como emergencia, hospitalización, cuidados críticos, centros quirúrgicos y demás. Su labor es amplia y lleva a cabo múltiples funciones de alto grado de exposición a contaminación hoy en día, ya que es encargado directamente del confort y asistencia directa del paciente. En los últimos meses el país y el resto del mundo enfrenta una crisis sanitaria ocasionada por una terrible enfermedad llamada Coronavirus (Covid-19) responsable de la muerte de cientos de miles de personas. Un grupo de investigadores de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) reportaron que a nivel mundial ya se cuenta con 63.965,092 casos confirmados y 1.488,120 muertes. En los países de la región de las Américas, se calcula un total de 27.145,021 contagios de Covid-19. El modo de contagio y rápida transmisión ha suscitado temores en la población de todo el mundo seguido de una gran ansiedad, esta situación ocasionó en las dependencias de salud a nivel mundial la carencia de recursos humanos debido a los contagios internos de los propios trabajadores, la falta de equipos, camas hospitalarias infraestructura, insumos, incluso problemas financieros que ponen a todo el equipo de salud en riesgo inminente de contagio de esta enfermedad.

A nivel internacional la emergencia sanitaria producto de la pandemia representa una situación de alarma para todo el equipo de salud que ofrece atención directa a pacientes contagiados ocasionando miedo al contagio, preocupación excesiva debido a la situación que se enfrentan y cómo este puede afectar a su persona y a la familia y exceso de trabajo debido a la elevada tasa de contagios. De esta manera investigar la presencia del estrés laboral es de sumo interés para el personal de salud en estos tiempos. Así lo demuestra el estudio internacional realizado por Tan et al. (2020) que comparó el nivel de estrés presente en el personal médico y no médico en Singapur dando como resultado que el personal no médico, es quien presenta niveles elevados de estrés aumentando el riesgo de producir trastornos psicológicos.

Las últimas estadísticas brindadas por un estudio dirigido por la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2020) informaron que en las Américas aproximadamente 570,000 trabajadores de salud se han infectado y otros 2500 han muerto por Covid-19.

Desde el primer caso de coronavirus en el Perú hasta la fecha ya se suma un total de 980,760 casos positivos de esta enfermedad y un total de 36,196 fallecidos, dato ofrecido por el Ministerio de Salud (Minsa, 2020). Referente a las estadísticas de contagio en el equipo de salud se reportó un total de 3180 casos positivos COVID-19 en el personal de enfermería, con 1571 casos positivos para Lima, siendo la más afectada con la más alta tasa de incidencia en todo el país.

En el Perú los elevados casos a nivel nacional y la demanda de atención sanitaria, ocasionaron el colapso institucional de muchos hospitales de Lima y provincia, debido a la falta de insumos y equipos de protección personal para evitar el contagio, a los cambios de horarios a los que fueron sujetos con horas extremas de trabajo, turnos de 24 horas aproximadamente, establecidos por la gran demanda laboral y la brecha a raíz de recursos humanos insuficientes, originaron gran preocupación en el personal de salud con mayores niveles de estrés y ansiedad ante la terrible situación que se presentaba. Esta crisis de los establecimientos de salud, hospitales y clínicas puso de manifiesto la terrible situación que atraviesa todo trabajador de salud, ya que se enfrentó no solo a la enfermedad y sus consecuencias sino también a su impacto psicológico como el estrés, ansiedad, depresión, angustia, miedo, irritabilidad, insomnio etc. Cabe mencionar que estas consecuencias pueden no solo afectar el área laboral sino también repercutir en el ámbito familiar.

Profesionales del Instituto Nacional de Salud Mental (INSM, 2020) afirmaron que el personal de salud puede estar presentando un estrés con factor negativo frente a la pandemia por Covid-19, advirtió que se encuentran frente al reto de una enfermedad altamente contagiosa. Nieto et al. (2015) afirman que los hospitales son un lugar donde se busca la curación de toda persona enferma, pero también es un ambiente de contagio tanto para el enfermo como para el personal sanitario por las infecciones que se producen de manera fortuita. Esta situación es la observada en los hospitales, debido a que a pesar de los cuidados que pueda tener todo trabajador de salud, la

enfermedad COVID 19 ha generado contagios y ha cobrado muchas víctimas. El técnico de enfermería ha tenido que sobrellevar también el fallecimiento de compañeros y familiares, de una manera totalmente diferente, debido al distanciamiento social obligatorio. Al mismo tiempo ha tenido que cambiar su estilo y rutina de vida intrafamiliar. García (2016) concluye que el trabajo y la familia son considerados como aquellos elementos que producen mayor tasa de estrés ya que ejercen influencia recíproca. Tal es el caso del personal de salud que cuenta con una familia y esta se ve afectada por el distanciamiento, el exceso de horas de trabajo y el miedo al contagio y sus consecuencias.

Lazarus y Folkman (1984) afirmaron que el trabajo no puede aislarse del resto de los aspectos de vida de las personas, incluyendo el tipo de vida familiar donde el trabajo es el fondo de estrés familiar y viceversa. Ante lo mencionado se puede señalar que esta pandemia del Covid-19 si estaría afectando a las familias y al propio trabajador de salud. Es imprescindible el reconocimiento del estrés laboral en esta coyuntura y como puede causar daños en la salud mental y repercutir en el ambiente familiar del personal de salud, debido al inadecuado manejo de emociones y pensamientos negativos que pueden generar tensión y conflictos.

Dada la situación que enfrentan los trabajadores del área de salud, es de suma importancia atender la salud mental y psicosocial en este estado de emergencia, es así que ante esta problemática observada dentro del ámbito hospitalario y familiar se formula la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el clima social familiar en el profesional técnico de enfermería de un hospital público de Lima, 2020?

Después de lo mencionado, el presente estudio se justifica ofreciendo aporte teórico porque permite establecer la relación inversa entre el estrés laboral y el clima social familiar. Brinda conocimiento actualizado y especializado sobre la problemática planteada, ya que existen pocas investigaciones a nivel nacional e internacional relacionadas a esta población, el profesional técnico de enfermería; sobre las variables estrés laboral y clima social familiar y sus efectos durante el contexto de enfrentar a una pandemia. Se espera que los resultados complementan el marco teórico sobre estas variables y se identifiquen qué dimensiones del clima familiar se

afectan debido al estrés laboral, teniendo información que permita prevenir los daños en la salud generados por el trabajo durante una crisis mundial sanitaria.

El aporte a nivel social esperado es el de contar o generar estrategias de afrontamiento y prevención que contribuyan a reducir el impacto negativo en la salud mental del personal de salud. El conocer sobre este tema poco estudiado, posibilitará el que la sociedad pueda identificar al profesional técnico de enfermería como un individuo que posee carencias propias fuera de su entorno laboral y profesional, validando la importancia del clima familiar y cómo este puede repercutir en su trabajo. Proporcionará información clara y adecuada que contribuya a mejorar, prevenir y fortalecer la toma conciencia sobre el estrés laboral y los efectos negativos que perjudican la salud de estos profesionales y de sus familias. De esta manera serán beneficiados el personal técnico de enfermería, todo el equipo de salud que se encuentra como personal de primera línea de atención, los pacientes atendidos en los nosocomios al ofrecerles una mejor atención, además del entorno familiar de cada uno de ellos.

También cuenta con un aporte a nivel práctico, debido a que en función a los resultados obtenidos se recomienda la implementación de programas psicológicos que fortalezcan habilidades de relajación y entrenamiento en habilidades comunicativas que reduzcan los niveles elevados del estrés laboral y el incremento del clima social familiar respectivamente.

El trabajo de investigación pretende no solo estudiar las dos variables, sino también busca orientar a los futuros investigadores en que puedan implementar una mayor variedad de estudios que contribuyan con la situación actual ayudando al profesional y a la familia propiamente dicha en función a las variables estudiadas.

El estrés laboral es considerado uno de los principales problemas de salud del trabajador, es importante para un adecuado funcionamiento de las organizaciones para las que trabaja. Es por ello que esta investigación tiene como objetivo general: Determinar la relación entre estrés laboral y clima social familiar en el profesional técnico de enfermería de un hospital público de Lima, 2020. Además, considera necesario desarrollar los siguientes objetivos específicos: a) Relacionar el estrés laboral y las dimensiones del clima social familiar en el personal técnico de enfermería

de un hospital público de Lima, 2020.b) Identificar el nivel de estrés laboral y sus dimensiones en el personal técnico de enfermería de un hospital público de Lima, 2020; y c) Determinar el nivel del clima social familiar y sus dimensiones en el personal técnico de enfermería de un hospital público de Lima, 2020;

Se propuso la hipótesis general que plantea que: Existe relación significativa entre el estrés laboral y el Clima social familiar en el personal técnico de enfermería de un hospital público de Lima, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Monsalve (2019) tuvo como objetivo relacionar los niveles de estrés y factores de riesgos de Burnout en los profesionales de enfermería españoles, la metodología usada fue de tipo descriptivo transversal en una muestra de 338 enfermeras, como resultado del estudio se concluyó que en la prevalencia estimada del estrés en las enfermeras es alta y se relaciona de forma negativa con los cuidados de los pacientes. Considerando que más del 40% de los participantes evaluados presentaron una fase desarrollada de burnout, por lo que recomendó que sería útil el uso de intervenciones que ayuden al personal para un adecuado afronte de situaciones que ocasionen Burnout.

Portero (2019) buscó la relación entre el estrés laboral, el burnout, la satisfacción laboral, el afrontamiento y la salud general en personal de salud. La muestra estuvo comprendida por 235 médicos y enfermeros de un hospital de Córdoba-España. El estudio contó con un diseño no experimental y un tipo correlacional. Respecto a sus resultados encontró mayores puntuaciones para el nivel medio de estrés laboral, mientras que para el síndrome de burnout contó con niveles altos, niveles bajos en satisfacción laboral, afrontamiento y salud general. Por otro lado, encontró correlación directa entre el estrés laboral y el síndrome de burnout, mientras que identificó relación inversa con la satisfacción laboral, el afrontamiento y la salud en general. Concluyó que es un riesgo a nivel psiquiátrico, aunque el trabajo no presentó recomendaciones se enfatiza en el ejercicio físico como factor protector.

Saltos (2017) determinó la relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en una muestra de 52 profesionales de la salud pertenecientes a un ministerio público de Guayaquil-Ecuador. El estudio fue de tipo correlacional y de diseño no experimental. Dentro de los resultados logró identificar que el 61.5% de profesionales contaron con un nivel medio de estrés laboral y el 28.8% un nivel bajo; por otro lado, en cuanto a las estrategias de afrontamiento el 50% obtuvo niveles medios, seguidos por el nivel alto. Identificó la existencia de relación significativa de tipo inversa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento ($p < .05$). Respecto a las recomendaciones refiere ampliar la muestra de estudio para generalizar la aplicabilidad de los programas preventivos.

Cremades (2016) realizó una investigación con el objetivo de poder identificar el estrés laboral en la atención de enfermeros de siete hospitales de la región de Murcia–España, contando con una muestra de 82 profesionales de enfermería. Utilizó un estudio de tipo observacional y de diseño no experimental de corte transversal. Para la obtención de los resultados elaboró un cuestionario denominado Inventario de estrés laboral de Cremades (2016), donde encontró que el 77.2% de enfermeros presentaron una sobrecarga de trabajo en nivel medio y el 50% mantuvo una ejecución de múltiples tareas de forma simultánea. Concluyó que existió mayor presencia para el estrés laboral en enfermeros, recomendando el poder ejecutar investigaciones con una muestra de estudio mucho más amplia donde se pueda generalizar los resultados.

Chavarro y Lozano (2015) buscaron la relación entre el clima laboral y el estrés en profesionales de enfermería. El estudio fue de tipo correlacional y de diseño no experimental, mientras que la muestra estuvo conformada por 34 enfermeros pertenecientes a un hospital nacional de Bogotá-Colombia. En cuanto a sus resultados encontraron que el 53% de enfermeros contaban con niveles altos de estrés laboral y el 20% un nivel bajo; por otro lado, el 47% contó con la presencia de un clima organizacional negativo. Así también, identificaron relación inversa entre el clima organizacional y el estrés laboral, optando por recomendar una mayor implementación de espacio de ayuda a los profesionales de enfermería mediante un programa de salud ocupacional.

En cuanto a los estudios encontrados de forma nacional, Córdova (2020) buscó la relación entre el clima organizacional, la autoestima, el funcionamiento familiar y el estrés laboral en 41 profesionales de enfermería de un hospital de la ciudad de Trujillo. La metodología es de tipo descriptiva – correlacional y de corte transversal. Los resultados mostraron que el 75.6% de enfermeros contaron con un nivel medio de clima organizacional y el 14.6% en adecuado; para la autoestima el 51.2% contó con nivel medio y el 34.1% nivel bajo; mientras que el 73.2% contó con un funcionamiento familiar normal y el 26.8% en nivel alto, finalmente el 68.3% contó con estrés laboral en nivel moderado y el 14.6% en nivel alto. Identificó relación directa entre el clima organizacional, la autoestima y el funcionamiento familiar, mientras que la relación fue inversa para el estrés laboral. Recomendó mayor implementación de estrategias por parte de la jefatura

Cabrera (2017) realizó un estudio donde buscó relacionar el autocuidado y el estrés laboral en profesionales de enfermería de un hospital regional de Ica, contando con una muestra de 18 enfermeros que laboran en el servicio de cirugía. El estudio contó con un diseño no experimental-transversal y de tipo correlacional. Aplicó el Inventario de autocuidado de Quiroga (2009) y el Inventario de estrés laboral de Maslach (1986). Respecto a los resultados encontró que el 53% de enfermeros presentaron un nivel regular de autocuidado y el 33% en nivel adecuado; mientras que el 52% contó con un nivel alto de estrés laboral y el 27.8% moderado. Además, encontró relación inversa entre el autocuidado y el estrés laboral ($p < .05$), concluyendo que a mayor autocuidado menor estrés laboral. Recomienda utilizar jornadas de capacitación para el autocuidado de los profesionales en enfermería.

Gallegos (2017) investigó la relación entre el estrés y el desempeño laboral en una muestra de 76 profesionales de enfermería de un Hospital de emergencias perteneciente al departamento de Puno. Utilizó un diseño no experimental y de tipo correlacional, donde aplicó el Test de medición del estrés laboral de Miller y Smith y el Cuestionario de evaluación del desempeño de Sherman. Respecto a los resultados identificó que el 61.1% contó con un nivel marcado de estrés y el 27.8% moderado; asimismo los que contaron con mayor estrés presentaron un desempeño laboral moderado. Encontraron una relación inversa entre el estrés y el desempeño laboral ($p < .05$). Concluyó que a mayor estrés menor desempeño laboral, recomendando la intervención de la jefatura para reducir niveles de estrés.

García (2017) buscó la relación entre el estrés laboral y el cuidado de enfermería, contando con una muestra de 92 participantes, entre ellos enfermeros y pacientes de un hospital nacional de Ica (17 y 75 respectivamente). Respecto a la metodología utilizó un diseño no experimental de corte transversal y de tipo correlacional. Aplicó la Escala de estrés laboral para enfermeros de Gray-Toft y el Cuestionario Care-Q de Larson y Ferketich, donde encontraron que el personal de enfermería contó con un 47.1% de estrés laboral en nivel alto y el 29.4% en nivel bajo; respecto al autocuidado reportó mayor presencia para el nivel adecuado. Identificaron la relación significativa entre el estrés laboral y el cuidado de enfermería. En cuanto a las recomendaciones propone sensibilizar a los profesionales de enfermería sobre la naturaleza del estrés laboral para la ejecución de programas preventivos.

Gormas (2016) ejecutó un estudio con la finalidad de identificar el clima social familiar en 120 profesionales de enfermería con alto rendimiento académico pertenecientes a una institución educativa superior de Ucayali. Utilizó un diseño no experimental de corte transversal y de tipo correlacional, donde aplicó la Escala de clima social familiar (FES) de Moos. Encontró que el 57% de los profesionales contaron con un nivel alto de clima social familiar y el 37% en un nivel promedio; asimismo, respecto a sus dimensiones encontró mayor existencia para el nivel alto y promedio. Dentro de las recomendaciones señala ejecutar programas preventivos para optimizar el clima social familiar en la población de estudio.

A continuación, se presentan las definiciones conceptuales y modelos teóricos más representativos sobre el estrés laboral y el clima social familiar, de tal manera que se contribuya con una mejor facilidad para comprender lo concerniente con dichas variables. Se inicia con la explicación de las primeras definiciones del estrés y cómo ha ido ampliándose el término hasta involucrarse en múltiples aspectos como en el entorno laboral, asimismo, se señala el modelo teórico que guiará a los resultados de la presente investigación. Por otra parte, también se señala lo relacionado con la variable clima social familiar, empezando por la explicación de las concepciones más resaltantes y el modelo teórico que se utilizó en el presente estudio.

Para empezar con dicha descripción mencionada en el párrafo anterior sobre cada una de las variables que se investigan en el presente estudio se va a iniciar con lo referente al estrés laboral, de tal modo que se explica su definición y propuestas conceptuales para luego continuar con los modelos teóricos más representativos.

En base a lo mencionado anteriormente, el término estrés propiamente dicho se remonta desde los años 1973 cuando Hans Selye introdujo en el ámbito de la salud la definición de estrés, quien lo conceptualiza como una respuesta inespecífica del cuerpo ante cualquier demanda de cambio, entre sus aportaciones está lo que él definió como síndrome de adaptación (Lahid y Zarza, 2019). Se basa en la respuesta propia del organismo diferenciada en tres etapas: etapa de alarma, resistencia y agotamiento.

Como sucede en muchos de los conceptos importantes en las teorías, la definición de estrés laboral es variada como mencionaremos a continuación:

Chiavenato (2015) describe al estrés como aquella suma de perturbaciones de tipo orgánico y psíquicas provocadas por diversos agentes estresores como emociones fuertes, fatigas, y exposición a situaciones de tipo conflictivo y problemático. Lazarus y Folkman (1984) sostienen que el estrés en el trabajo es el producto de la interacción entre el sujeto y su entorno laboral el cual es considerado como abrumador excediendo sus propios recursos afectando su salud y bienestar. Para Vidal (2019) el estrés laboral se manifiesta ante un desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa en el trabajo.

Como un problema de salud de gran interés para el mundo, La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) concibe al estrés laboral como la modalidad de actuar de un individuo según la presencia de percepción de condiciones laborales y la propia exigencia las habilidades personales que presente se va a estar determinando la formación un mayor conocimiento de capacidades para poder superarlo y afrontarlos. Además, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) señala que el estrés laboral es una consecuencia de la presencia de reacciones fisiológicas que va a estar alterando en múltiples aspectos significativos para la persona, así como también en las propias competencias con la que cuenta y la facilidad de adquisición de elementos considerados como factores estresores. Ambos organismos mencionados son los encargados de velar por el bienestar integral de las personas y de aspectos laborales.

Dentro del presente estudio, se va a utilizar el marco conceptual definido por Visitación (2017) quien concibe al estrés laboral como una serie de elementos medioambientales que van a estar determinando una serie de dificultades o reacciones en el colaborador, de tal manera que llegan a experimentar sensaciones internas negativas que van a generar daños en su salud general. Así mismo, recoge la aportación de Chiavenato en el 2015, quien también concibe al estrés laboral como una presencia de condiciones laborales deficientes, sumado a condiciones particulares de la persona que van a hacer que se incremente o desarrolle en mayor medida la sintomatología relacionada con el estrés o con sus consecuencias negativas.

Sobre las causas del estrés, Alcántara (2001) explicó que sus efectos se relacionarían al exceso o escasez de trabajo, horarios estrictos e inflexibles, inseguridad en el trabajo como también deficientes relaciones entre los compañeros y falta de apoyo en la familia. La OIT (2016), mencionó que son considerados causas de estrés laboral los denominados factores de riesgo psicosocial, entre ellos tenemos: el medio ambiente del trabajo, el contenido del mismo, las condiciones de la organización, capacidades, necesidades, cultura del propio trabajador, que pueden en función de sus percepciones y experiencias tener influencia de salud, en su rendimiento y satisfacción laboral. En ese sentido va depender del individuo y como percibe y equilibra sus niveles de estrés dentro del área de trabajo, considerando que afecta no solo a la propia persona, a su entorno y por supuesto al trabajo mismo. En el ámbito hospitalario es fundamental y sus efectos negativos o positivos repercuten en los pacientes que son atendidos y a la población en general

Respecto a los modelos teóricos que explican el estrés laboral se han formulado varios modelos teóricos sobre los factores psicosocial y salud en el ámbito laboral, mencionaremos los más destacados a continuación:

Cremades (2016) propone el modelo de interacción entre las demandas y el control del estrés laboral en base a la propuesta de Karasek (1979) quien da a conocer que los factores del ámbito del trabajo van a estar siendo un factor estresante tanto como la habilidad que presenten los trabajadores para poder manejar las situaciones de tensión y experiencias productoras de ansiedad que pueden ser liberadas frente a la ejecución de sus actividades.

Según dicho autor las características señaladas van a denominar la particularidad y el propio manejo de las situaciones estresantes, de tal modo que la satisfacción laboral va a estar fuertemente relacionado en dicho modelo, de tal modo que la presencia de una percepción negativa sobre el ambiente de trabajo va a estar generando una expresión de rechazo para dicho entorno; asimismo, llegan a concebir una interacción entre el control y la demanda ambiental frente a los niveles altos y bajos, donde un nivel alto de control y demanda desarrolla una mayor actividad, por el contrario un nivel bajo en ambos grados genera un mayor desarrollo de la pasividad,

mientras que en las otras agrupaciones se evidencia estados de tensión (Cremades, 2016).

Otro modelo que se ajusta al estudio es el llamado modelo del desarrollo de Lazarus y Folkman (1984) el cual explica que básicamente son los procesos cognitivos que se desarrollan en torno a una situación de tipo estresante determinando su impacto a través de dos consideraciones la primera depende de la respuesta del individuo y la otra de aquellos recursos que posea como personal, social cultural para poder hacer frente dicha situación.

Por otra parte, el modelo de esfuerzo y recompensa de Siegrist (1998) considera que a elevadas demandas de trabajo combinadas con bajo control sobre recompensa (hace referencia a la amenaza de despido a la degradación de la categoría y falta de promoción) a largo plazo representa la situación de mayor riesgo para la salud psicosocial del trabajador este modelo integra factores como estima, control de estatus, salario y como factor individual vigor e inmersión que viene hacer la reacción con sentimiento negativos que afectará a la vulnerabilidad individual a la alta tensión. Para sintetizar altas y bajas recompensas constituyen la situación de mayor riesgo para la salud de estrés del individuo.

En cuanto a las dimensiones de la variable estrés laboral que se ajustan en el presente trabajo de investigación asocian los trabajos de Robbins (2009) y Chiavenato (2015) que fueron adaptados por Visitación (2017) consideradas fuentes potenciales del estrés.

De tal manera que para el presente estudio se va utilizar la siguiente categorización del estrés laboral, la cual comprende las siguientes dimensiones: a) La dimensión organizacional, relacionada a las condiciones laborales y procesos organizacionales que ocurren potencialmente en el ambiente laboral, demandas de tarea, de rol e interpersonal ; b) La dimensión nivel individual donde la personalidad influyente en el manejo del estrés incluyendo rasgos anímicos, extroversión, introversión, autoritarismo, empatía asertividad son aquellos que determinan el aumento o disminución de la tensión nerviosa. Finalmente, c) la dimensión a nivel del entorno, relacionada a la incertidumbre ambiental considerada como la razón principal para que el individuo tenga dificultades en manejar cambios de tipo organizacional

dentro de ello la incertidumbre económica y la seguridad de su empleo, las políticas laborales de la institución como también la tecnología utilizada.

Por otro lado, respecto a la segunda variable que se propone investigar en el presente estudio se refiere al clima social familia, la cual al igual que la variable anterior, también se va a proceder a describir sus delimitaciones conceptuales y modelos teóricos más característicos y relevantes.

Para poder comprender el clima social familiar es necesario comprender que dicho término está fuertemente relacionado al núcleo familiar, el cual forma parte prioritaria en la vida de una persona, siendo el clima familiar una pieza importante del ajuste psicosocial de la persona. Por otra parte, se cuenta con definiciones como la de Minuchin (2003) que refiere que es una agrupación natural que con el pasar del tiempo ha detallado pautas de interacción, organización y funcionamiento conceptualizando conductas y su acción que ejercen recíprocamente.

Para Garcilazo (2019) señala que el clima social familiar se entiende como la relación que van a percibir los integrantes del núcleo familiar, de tal manera que cada uno va a presentar un rol específico que debe de cumplir para poder mantener un clima de convivencia en armonía y le permitirá adaptarse de forma efectiva en la convivencia en diferentes medios sociales; en caso que no se cumpla de forma concerniente dichos roles se va a evidenciar dificultades dentro del seno familiar, evidenciándose mayor presencia de discusiones, sobrecarga a un integrante y sedentarismo en otros, es decir desigualdad en la ejecución de actividades del hogar; así como también, un escaso desarrollo de valores en cada uno de sus miembros.

La presente investigación se basa en la concepción teórica propuesta por Moos y colaboradores sobre el clima social familiar, quienes la conciben como el desarrollo de una interacción entre el medio social y la familia para la percepción del clima que cada miembro visualice. De tal manera que en primera instancia Moos y Trickett (1974) señalan que el clima social familiar es un escenario psicológico que describe la tipología psicológica e institucional de una determinada población. Luego, Moos, Moos y Trickett (2000) argumentaron que la presente variable se relaciona con la

agrupación de una serie de características ambientales y familiares que desarrollan un funcionamiento adecuado dentro del entorno familiar

Uno de los principales modelos teóricos descritos para el clima familiar fue el propuesto por Coleman y Hendry (2003) quien plantea el modelo del clima social familiar como un conjunto de características dentro del ambiente familiar que van a estar determinando el grado de satisfacción, aprendizaje, desarrollo e involucramiento con las actividades personales de cada miembro.

Dentro del cual señala que según su estructura se va a determinar por tres tipos, el primero lo denomina como un a) clima familiar no estructurado, el cual se evidencia como una escasa presencia de interacciones efectivas en sus integrantes, de tal modo que se desarrolla eventos negativos en el hogar, escaso apoyo y comunicación; por otro lado, también señala un b) clima familiar orientado al control, mostrándose actividades controladas y dirigidas, contando con aprecio cuando se obtiene los logros preestablecidos o las metas, mientras que al no lograrlo van a mostrarse tajantes y autoritarios para el cumplimiento. Finalmente, c) el tipo de clima estructurado, el cual toma en cuenta las aportaciones de cada uno de sus integrantes, efectuando normas claras y con independencia (Coleman y Hendry, 2003).

Otro de los modelos que conciben el clima familiar toma como base la psicología ambiental cuyo estudio se enfoca en la influencia del ambiente sobre el individuo. Stokols y Altman (1987) señalan que “es aquel estudio del comportamiento y bienestar del individuo en relación al entorno físico en el cual está siempre presente una dimensión social” (p. 8). Así mismo, Moser (2014) define como objetivo de estudio de la psicología ambiental los análisis, las percepciones, las actitudes y los comportamientos que se encuentran en relación explícita con el contexto físico y social en el que se desarrolla.

Olson y Goral (2003) desarrollan una propuesta teórica denominado como el modelo circunplejo del funcionamiento familiar, el cual se estructura en dos grandes dimensiones que abarca la cohesión y la adaptabilidad con la que cuenta cada uno de los integrantes, mientras que otro componente que vincula la interacción entre ambas dimensiones es la comunicación; de tal manera que todas las dimensiones también

involucran un mayor acercamiento a comportamientos positivos dentro del entorno familiar y social.

Finalmente, la investigación siguió las concepciones propuesta por el modelo teórico del clima social familiar de Moos, Moos y Trickett (2000) quienes lo conciben en función a tres dimensiones de la siguiente manera: a) la dimensión de relaciones, conformada por el grado de comunicación y libre expresión dentro de la familia y el nivel de conflicto que se presenta y cómo se caracteriza; b) la dimensión de desarrollo, enfocada en aquellos procesos de despliegue personal que se originan dentro de la familia en relación a su autonomía, actuación, el grado de interés intelectual y cultural, su participación social y recreativa así como sus prácticas éticas y religiosas; y la dimensión de estabilidad, la cual brinda información sobre la estructura organizacional y el control.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño

La investigación fue de tipo básico debido a que permitió conocer nuevos conocimientos teóricos en lugar de optar por un enfoque práctico, puesto que se organiza y confirma los principios y leyes de teorías científicas de las variables analizadas (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018).

El diseño de aplicación fue no experimental dado que esta investigación se realiza sin manipulación deliberada de la variable. Además, es correlacional porque pretende determinar el grado de relación entre las variables analizadas (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2. Variables y Operacionalización

- **Variable 1: Estrés laboral**

Definición conceptual

La primera variable, estrés laboral, es definida como ciertos estados en el que la persona va a estar envuelta en su relación con el ámbito organizacional, de trabajo, laboral u ocupacional, de tal modo que se considera dicho ambiente como peligroso y dañino, el cual puede ser considerado como una amenaza hacia la propia perspectiva personal (Buendía y Ramos, 2001).

Definición operacional

La definición operacional de la presente variable será medida a través del Cuestionario sobre estrés laboral de Visitación (2017), conformado por 19 ítems. Se constituye por tres dimensiones: a) el estrés a nivel organizacional: se caracteriza por las sensaciones de tensión dentro del propio ambiente de trabajo y sus requerimientos; b) estrés a nivel individual: caracterizado por las dificultades personales de cada colaborador de la empresa, la cual va a estar variando según las propias experiencias previas a desempeñarse en el puesto de trabajo; c) Estrés a nivel del entorno: basada en la incertidumbre hacia la situación económica a nivel macrosocial, así como también respecto a las decisiones políticas.

Indicadores

Respecto al estrés laboral cuenta con tres dimensiones, la primera basada en un estrés a nivel organizacional, conformada por los indicadores de relación interpersonal, comunicación y sobrecarga laboral. La segunda dimensión es el estrés a nivel individual con los indicadores de problemas familiares y dificultades económicas. Finalmente, para la última dimensión se refiere al estrés a nivel del entorno con los indicadores relacionados con la incertidumbre económica y los problemas económicos. Se clasifican mediante la categorización: bajo, medio y alto.

Escala de medición: Ordinal (nunca=1, casi nunca=2, casi siempre=3 y siempre=4).

▪ Variable 2: Clima social familiar

Definición conceptual

Para la segunda variable fue esclarecida por Moos y Trickett (1974) quienes señalaron que el clima social familiar es un escenario psicológico que describe la tipología psicológica e institucional de una determinada población.

Definición operacional

La variable será definida operacionalmente mediante la suma de las puntuaciones de la Escala de clima social familiar (FES) de Moos, Moos y Trickett (2000), la cual se encuentra constituida por 90 ítems. Conformada por tres dimensiones que son: a) relaciones: definida por la capacidad de interacción afectiva que mantiene el entorno familiar sobre cada integrante; b) desarrollo: la cual se basa en las habilidades que por medio de una interacción familiar continua se van a estar fortaleciendo actitudes favorables para diferentes ámbitos en su vida adulta; c) estabilidad: donde cuentan con sentimientos de tranquilidad y seguridad al poder percibir un entorno familiar que controla diferentes situaciones medioambientales y relacionadas con otros integrantes del seno familiar.

Dimensiones e indicadores

El clima social familiar se encuentra constituido por tres dimensiones, siendo la primera la dimensión de relaciones, la cual se encuentra constituida por los indicadores de cohesión, expresividad y conflicto. La dimensión de desarrollo cuenta

con los indicadores de autonomía, actuación, intelectual-cultural y moralidad-religiosidad. Finalmente, la dimensión de estabilidad está constituida por los indicadores de organización y control. Se clasifican mediante la categorización: adecuado e inadecuado.

Escala de medición: ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población para esta investigación estuvo formado por 41 profesionales técnicos de enfermería pertenecientes al Departamento de Gineco Obstetricia de un hospital público de Lima, los cuales se encuentran conformados por ambos sexos donde el 85.4% fue del sexo femenino y el 14.6% masculino, mientras que el grupo etario con mayor prevalencia fue entre los 36 a 45 años representado con un 48.8% del total de participantes. Todos los trabajadores pertenecen a la modalidad de nombramiento y por contrato.

Para el estudio se utilizó criterio de selección de inclusión y exclusión:

Criterios de inclusión

- Profesionales técnicos y auxiliares de enfermería
- Mujeres y varones
- Que hayan estado laborando desde el inicio de la pandemia en el país.
- Que se encuentren trabajando en la actualidad.

Criterios de exclusión

- Que no hayan estado laborando desde el inicio de la pandemia en el país
- Que se encuentren de licencia por pertenecer a grupo de riesgo

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Para ambas variables de la investigación se utilizó la técnica de la encuesta, que es “la aplicación de un cuestionario a un grupo representativo del universo que es estudiado” (Baena, 2017 p. 82).

3.4.2. Instrumentos

Los cuestionarios utilizados fueron de estrés laboral diseñado por Visitación (2017) y la Escala de clima social de la familia (FES) de Moos, Moos y Trickett (2000) fue aplicada a nivel nacional por Ruiz y Guerra en el año 1993, adaptado por Santos en el año 2012.

El instrumento que evalúa el estrés laboral es un cuestionario diseñado por Magdalena Visitación Florián en el año 2017, en la ciudad de Lima y en la Universidad César Vallejo dentro de su programa de maestría en gestión del talento humano, creado con el objetivo de poder medir el nivel de estrés y sus dimensiones respecto al ambiente laboral en una muestra de 60 colaboradores de la dirección de apoyo y gestión educativa descentralizada del Ministerio de Educación, pertenecientes a ambos sexos y aplicado al área administrativa. Se encuentra compuesto por 19 ítems con una escala de tipo Likert con cuatro niveles de medición (siempre, casi siempre, a veces y nunca) dividido en tres dimensiones (organizacional, individual y entorno). Visitación (2017) reportó que el Cuestionario de estrés laboral en su versión original contó con evidencia de validez de contenido mediante el criterio de expertos, de tal manera que los cuatro jueces expertos que utilizó señalaron puntuaciones superiores al .90 para la V de Aiken y una significancia menor al .01, lo cual demostró una adecuada presencia de validez. Por otro lado, también reportó la existencia de fiabilidad por consistencia interna, donde identificó una puntuación de .86, demostrando una alta confiabilidad. . El instrumento se aplica de forma individual o colectiva, no cuenta con tiempo de aplicación hasta que el participante termine de responder todos los ítems; así también, presenta una calificación de respuesta del uno al cuatro, de tal manera que se suman las respuestas obteniendo como mínimo 19 y un máximo de 76.

Además dentro de su aplicación a nivel nacional el cuestionario fue aplicado por Sáenz (2019) en una muestra de 80 trabajadores del servicio de emergencia de un hospital nacional ubicado en Lima, contando con mayor evidencia en cuanto a la validez de constructo por el criterio de jueces, donde señaló una V de Aiken con puntuaciones de 1.00, demostrando una alta viabilidad. Respecto a la confiabilidad

reportó un coeficiente alfa de Cronbach de .790, indicando la presencia de una alta confiabilidad.

La Escala de clima social familiar (FES) de Moos, Moos y Trickett (2000) se elaboró en Estados Unidos, fue aplicada a nivel nacional por Ruiz y Guerra en el año 1993. El instrumento se desarrolló con el objetivo de identificar las características socioambientales y familiares en la población en general, fue elaborada dentro de un contexto clínico y en el abordaje de la observación de múltiples familias. Consta de 90 ítems que se agrupan en 3 dimensiones que son: relaciones, desarrollo y estabilidad. Las propiedades originales del instrumento fueron obtenidas por Moos, Moos y Trickett (2000), donde demuestra la presencia de la validez de contenido donde identifica una correlación ítem-test superior al .70, lo cual indica adecuadas puntuaciones para la relación de los ítems en función al test a nivel general. Respecto a la fiabilidad, encontraron puntuaciones adecuadas mediante el método de test – retest, donde se evidenció puntuaciones de .68 y .86 respectivamente, con un tiempo de espera de dos meses entre las evaluaciones. El instrumento fue adaptado a nivel nacional por Cesar Ruiz Alva y Eva Guerra Turín en Lima en el año 1993, en una muestra de 139 jóvenes, donde demostraron una mayor evidencia de la validez correlacionándola con el Test de Bell que también evalúa el clima familiar, demostrando puntuaciones aceptables. Respecto a la confiabilidad, se determinó mediante el análisis de Kuder Richardson (*KR-20*) el cual contó con una puntuación de .86, indicando una alta confiabilidad.

Así también, Santos (2012) identificó mayor evidencia respecto a las propiedades psicométricas del instrumento, donde demostró que en un criterio de 10 jueces expertos se reportó la presencia de puntuaciones superiores al .90, las cuales mostraron una evidencia de validez pertinente. Así también, demostró la presencia de la confiabilidad en un .85. Previo a la entrega de la presente escala se señalan las instrucciones y criterios a considerar para el llenado del instrumento de forma apropiada para tomar en cuenta sus puntuaciones. Cuenta con una aplicación de forma individual o colectiva, con un tiempo de aplicación entre 20 a 25 minutos; así también, presenta una calificación de respuesta de tipo dicotómica de verdadero (1) a falso (0), de tal manera que se suman las respuestas obteniendo como mínimo un puntaje de 0 y un máximo de 90.

3.5. Procedimiento

La recolección de datos se realizó mediante la encuesta, las cuales se realizaron de manera virtual debido a la coyuntura presente en el país y la orden de aislamiento social. Los participantes llenaron el formulario de consentimiento de aceptación voluntaria a la investigación de manera virtual a través del formulario Google forms, por medio de un enlace web. El envío fue por medio de correo virtual y WhatsApp, explicando previamente el motivo y modo de desarrollo de los instrumentos utilizados. Quintanilla et al. (2020) mencionan que para toda investigación es necesario ofrecer la información a los participantes de las características del estudio siendo indispensable su aceptación voluntaria. por lo que cada participante que colaboró en la investigación recibió la explicación y orientación respectiva de modo y uso del llenado de los formularios Cabe resaltar que el llenado de las pruebas se realizó bajo libre consentimiento de los participantes.

Un punto importante es el relacionado a la privacidad, el que está vinculado a la vida del participante, respetar el principio de confidencialidad asegura la preservación de la información privada que ofreció y el anonimato del participante garantizando que su información no se revelará al publicarse los resultados del estudio, esto está vinculado a la protección de datos (Quintanilla et al., 2020).

3.6. Método de análisis de datos

El procesamiento de los datos se presenta en función a tablas que son arrojados por el software del paquete estadístico IBM SPSS versión 24, de tal manera que se utilizó el procedimiento de estadística descriptiva para poder determinar los datos de la muestra de estudio y las puntuaciones sobre las variables de estrés laboral y clima social familia; de tal modo que para estas últimas se busca obtener datos con el fin de identificar cómo se comportan ambas variables de manera independiente. Respecto a la identificación de las propiedades psicométricas para el criterio de validez de contenido se utilizó el análisis de expertos mediante la V de Aiken, mientras que para la fiabilidad para el Cuestionario de estrés laboral se aplicó el coeficiente alfa de Cronbach, mientras que para la Escala de clima social familiar (FES) se utilizó el análisis Kuder Richardson (KR-20), donde ambos contaron con puntuaciones aceptables. Respecto al análisis de datos mediante la estadística inferencial se

identificó en primera instancia la prueba de normalidad, donde se confirmó la existencia del uso de estadísticos no paramétricos debido a que se obtuvo la presencia de distribución no normal, motivo por el cual el estadístico que se utilizó para obtener la correlación entre el estrés laboral y el clima social familiar fue el estadístico de correlación de Spearman (*rho*), el cual permitirá comprobar si se aprueba o no las hipótesis planteadas según el grado de significancia que se pueda identificar.

3.7. Aspectos éticos

Para la presente investigación se mantuvo el respeto a la autoría de todas las citas utilizadas de tipo nacional e internacional mencionados al igual que la bibliografía citada. Además, la investigación contempla con siguientes principios que serán de conocimiento y difusión al inicio del estudio:

El principio de autonomía, el cual se asegurará que el usuario no sufrirá ningún daño, injuria o explotación durante la aplicación del cuestionario. Respecto al principio ético de beneficencia, se concibe el trabajo de investigación como el punto de partida para el bienestar de nuestros profesionales de la salud como son los técnicos de enfermería en tanto promoverá acciones para conocer cuál es su nivel de estrés y cómo afecta su entorno familiar. Por último, el principio de justicia reconoce la confidencialidad de la información, el anonimato y trato justo durante la encuesta es vital para la realización de la presente investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Correlación entre el estrés laboral y el clima social familiar

		Clima social familiar
Estrés laboral	<i>rho</i>	-,467**
	<i>p</i>	.002
	<i>TE</i>	.218 (22%)
	<i>n</i>	41

Nota: rho (correlación de Spearman), *p* (significancia), *TE* (tamaño del efecto), *n* (muestra), ** ($p < .01$)

A continuación, se muestra la tabla 1 donde se evidencia la correlación entre el estrés laboral y el clima social familiar, el cual también es la propuesta planteada para la hipótesis general, donde se observa la existencia de relación altamente significativa ($rho = -.467$, $p < .01$) siendo de tipo inversa y con un grado de relación mediano (Ellis, 2010); así mismo, se observa un tamaño del efecto de .218, lo cual muestra un grado de significancia práctico de tamaño pequeño (Ledesma, Macbeth y Cortada, 2008). Lo cual quiere decir que a mayor estrés laboral menor clima social familiar. Dicho ello, se rechaza la presencia de la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Tabla 2*Correlación entre el estrés laboral y las dimensiones del clima social familiar*

		Relaciones	Desarrollo	Estabilidad
Estrés laboral	<i>rho</i>	-,377*	-,568**	-,474**
	<i>p</i>	.015	.000	.002
	<i>TE</i>	.142 (15%)	.323 (32%)	.225 (23%)
	<i>n</i>	41	41	41

Nota: *rho* (correlación de Spearman), *p* (significancia), *TE* (tamaño del efecto), *n* (muestra), * ($p < .05$), ** ($p < .01$)

En la tabla 2, se evidencia la existencia de correlación estadísticamente significativa ($p < .05$) entre el estrés laboral y las dimensiones del clima social familiar, contando con una tendencia inversa y un grado de correlación mediano para las dimensiones de relaciones y estabilidad ($rho = -.377$; $rho = -.474$), mientras que para la dimensión desarrollo ($rho = -.568$) se observa un grado de relación grande (Ellis, 2010). Estos resultados dan a entender que a mayor estrés laboral menor presencia en la dimensión de relaciones, desarrollo y estabilidad del clima social familiar. Por lo dicho, se reconoce el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la alterna, la cual concibe la existencia de correlación inversa entre el estrés laboral y las dimensiones del clima social familiar.

Tabla 3*Análisis de los niveles del estrés laboral y sus dimensiones*

	Estrés a nivel organizacional		Estrés a nivel individual		Estrés a nivel de entorno		Estrés laboral	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Bajo	12	29.3	12	29.3	15	36.6	12	29.3
Medio	20	48.8	21	51.2	17	41.5	20	48.8
Alto	9	22.0	8	19.5	9	22.0	9	22.0
Total	41	100.0	41	100.0	41	100.0	41	100.0

En la tabla 3, se muestra que el 48.8% de técnicos en enfermería de un hospital público de Lima contaron con una mayor prevalencia para el nivel medio de estrés laboral, seguido por el 29.3% en nivel bajo y el 22% alto. De forma similar, respecto a las dimensiones también se evidencia una mayor prevalencia para el nivel medio para el estrés a nivel organizacional (48.8%), a nivel individual (51.2%) y a nivel de entorno (48.8%). Seguido por una mayor cantidad en el nivel bajo de sus dimensiones, donde el estrés a nivel organizacional, individual y del entorno contó con un 29.3% para las tres dimensiones.

Tabla 4*Análisis de los niveles del clima social familiar y sus dimensiones*

	Relaciones		Desarrollo		Estabilidad		Clima social familiar	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Adecuado	24	58.5	23	56.1	21	51.2	22	53.7
Inadecuado	17	41.5	18	43.9	20	48.8	19	46.3
Total	41	100.0	41	100.0	41	100.0	41	100.0

Para la tabla 4, se identifica que de los 41 técnicos en enfermería evaluados más de la mitad (53.7%) cuentan con un nivel adecuado de clima social familiar y el 46.3% un nivel inadecuado. Respecto a las dimensiones se observa mayor prevalencia para el nivel alto en las relaciones (58.5%), desarrollo (56.1%) y estabilidad (51.2%); seguido por mayor proporción dentro del nivel inadecuado en las relaciones (41.5%), desarrollo (43.9%) y estabilidad (48.8%).

V. DISCUSIÓN

Por medio de los resultados obtenidos a través de la aplicabilidad de los instrumentos de medición, a continuación, se describen y contrastan los objetivos planteados con otras investigaciones similares y propuestas teóricas concebidas por los autores citados en capítulos anteriores. El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre estrés laboral y clima social familiar en el profesional técnico de enfermería de un hospital público de Lima, 2020.

En cuanto al objetivo general se logró identificar la existencia de relación altamente significativa de tipo directa y de grado mediano, debido a que el valor de significancia (p) fue menor a .05 y el coeficiente de correlación de Spearman (ρ) fue de $-.467$, lo cual quiere decir que a mayores niveles de estrés dentro del ámbito laboral menor presencia de un buen clima social y familiar, lo cual venía afectando el desenvolvimiento de los enfermeros en la comunicación y el desarrollo de la autoestima en cada uno de sus integrantes, así como también la preocupación por un desarrollo de la estabilidad familiar.

Estos resultados son semejantes a lo señalado por Chavarro y Lozano (2015) quienes también buscaron la relación existente entre el clima laboral y el estrés en profesionales de enfermería pertenecientes a un hospital de Bogotá-Colombia, quienes identificaron una relación significativa de tipo inversa, donde concluyeron que a mayor presencia del clima laboral menor estrés dentro del ámbito de trabajo. De manera similar, en el ámbito nacional, Córdova (2020) ejecutó un estudio en un hospital de la ciudad de Trujillo donde encontró que un adecuado desarrollo del clima social dentro del ámbito de trabajo va a verse involucrado con una menor percepción y presencia de sintomatología del estrés producido por el ambiente de trabajo.

Por otro lado, respecto a los resultados encontrados en el primer objetivo específico se pudo identificar la existencia de relación significativa de tipo inversa entre el estrés laboral y las dimensiones del clima social familiar en profesionales técnicos en enfermería que laboran en un hospital regional de Lima, dichos resultados

se dieron a conocer debido a que el tamaño de la significancia fue menor a .05 y el valor del coeficiente de correlación de Spearman (*rho*) de -.377 respecto a la dimensión de relaciones, un valor de -.568 para el desarrollo y -.474 para la estabilidad, lo cual significa que mientras los profesionales técnicos en enfermería cuentan con niveles elevados para el estrés laboral se va a evidenciar menor presencia respecto al nivel de comunicación y habilidades expresivas en el seno familiar, así como también menor preocupación por el desarrollo personal y el control sobre sus integrantes para el fortalecimiento de un entorno familiar adecuado.

Por otro lado, respecto a los resultados encontrados en el segundo objetivo específico se pudo identificar que cerca de la mitad de técnicos en enfermería (48.8%) contaron con un nivel medio para el estrés laboral, mientras que el 22% con nivel elevado, lo cual demostró que el estrés se encuentra en una gran variedad de trabajadores dentro del hospital nacional de Lima y viene alterando la presencia de sus actividades profesionales. Dichos resultados son semejantes a lo señalado por Portero (2019) quien identificó una mayor existencia para el nivel moderado respecto a la presencia del estrés laboral en médicos y enfermeros de un hospital ubicado en Córdoba-España; de forma similar, en el mismo país, Cremades (2016) señaló que existió cerca de ocho de cada diez (77%) profesionales de enfermería que contaron con un nivel medio de estrés laboral, reconociendo una sobrecarga respecto a la ejecución de sus actividades de trabajo; del mismo modo, Saltos (2017) también reconoció una mayor existencia del nivel medio del estrés laboral en profesionales de la salud, siendo representado por seis de cada diez sujetos. Por el contrario, los resultados obtenidos en la investigación se diferencian con lo señalado por Monsalve (2019) y Chavarro y Lozano (2015) quienes identificaron que el estrés laboral se encuentra en mayor medida para los niveles altos para los profesionales de enfermería. En el ámbito nacional también se encontraron estudios que concuerdan con los resultados obtenidos en la presente investigación, tal como señala Córdova (2020) quien reportó que en un hospital de la ciudad de Trujillo existió un 68% de enfermeros con un nivel moderado de estrés laboral y el 15% en nivel alto. Por el contrario, los estudios ejecutados por Cabrera (2017), Gallegos (2017) y García (2017) demostraron una mayor existencia del nivel alto para los profesionales que laboran en

el área de enfermería. Por lo que se puede considerar que la presencia de estrés dentro del ámbito de trabajo va a estar desarrollando una serie de consecuencias negativas para las personas, dentro del cual pueden llegar a experimentar complicaciones en otras áreas de su vida, en especial dentro de su propio desempeño laboral.

En cuanto al tercer objetivo específico, se pudo reconocer que la mitad de técnicos en enfermería (54%) contaron con un nivel adecuado de clima social familiar y cuatro de cada diez (46%) con un nivel inadecuado, de forma similar, las dimensiones orientadas a las relaciones, el desarrollo y la estabilidad del clima social familiar también presentaron un nivel adecuado en mayor medida, sin embargo existió puntuaciones no muy distantes para el nivel inadecuado, lo cual quiere decir que la presencia de las expresiones comunicativas, el conocimiento de la información de cada miembro de la familia y el control que mantiene los padres son escasos para poder presenciar una percepción positiva de su ambiente o clima familiar. Dichos resultados se asemejan a lo expresado por Córdova (2020) quien también encontró una mayor existencia del nivel adecuado para el clima dentro del funcionamiento familiar en profesionales de enfermería de la ciudad de Trujillo, siendo representado por el 73% del total de enfermeros. Así mismo, para Gormas (2016) existió cerca de uno de cada dos (57%) profesionales en enfermería pertenecientes a Ucayali contaron con un nivel alto de clima social familiar, mientras que el 37% contó con un nivel moderado, lo cual significó una mayor presencia de comunicación y adaptabilidad con cada uno de sus integrantes. De otra manera, respecto al clima social de forma específica en el ámbito de trabajo, Chavarro y Lozano (2015) identificaron una mayor existencia del nivel bajo en profesionales en enfermería, de tal modo que cerca de la mitad de sujetos (47%) contaron con niveles inadecuados en el clima organizacional, afectando la efectividad y producción en el ambiente de trabajo. Por lo señalado, se reconoce que dentro del medio familiar van a existir diferentes problemáticas en cada etapa del ciclo familiar y debido a nuevos retos que pueden estar pasando, producto de ello las familias deben de aprender a establecer alternativas de solución efectivas que integre el comportamiento de cada uno de sus miembros.

VI. CONCLUSIONES

Primera: En respuesta al objetivo general planteado se evidencia que ante una mayor presencia de estrés dentro del ámbito laboral existe menor presencia del clima social dentro de las relaciones familiares.

Segunda: Respecto a los resultados del primer objetivo específico se identificó que ante una mayor presencia del estrés producto de las actividades laborales se evidenció menor presencia en las habilidades expresivas y en el desarrollo de la autoestima en cada uno de sus miembros, así como también en la estabilidad para fomentar un ambiente familiar adecuado.

Tercera: Respecto a los resultados del segundo objetivo específico se identificó la existencia de una mayor prevalencia para el nivel medio de estrés laboral, notándose una mayor presencia de factores dentro del medio organizacional y en su entorno.

Cuarta: Finalmente, para el último objetivo específico se reconoce que existió una mayor presencia para un nivel adecuado del clima social familiar. Sin embargo, también se identificó un número elevado de técnicos en enfermería con un clima social familiar inadecuado, en especial en la dimensión de estabilidad que se refiere a la capacidad de organización y control con el que cuenta cada familia.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se sugiere diseñar e implementar programas donde se combinen estrategias basadas en el entrenamiento de relajación muscular progresiva y la práctica de habilidades asertivas dentro del entorno laboral y familiar, con la finalidad de reducir la presencia del estrés laboral y mejorar el clima social familiar.

Segunda: Se recomienda la ejecución de investigaciones que mantengan un muestreo de tipo probabilístico para que los resultados puedan ser generalizados, así como también, la ejecución de estudios que cuenten con una metodología distinta de investigación, tal como los estudios experimentales o comparativos en base al estrés laboral y las dimensiones del clima social familiar.

Tercera: Se recomienda el entrenamiento en técnicas de mindfulness para el desarrollo de habilidades basadas en la atención plena que busquen reducir los niveles altos y medios del estrés laboral, pudiéndose adaptar la práctica consciente a las múltiples actividades manuales que pudieran estar desarrollando los enfermeros.

Cuarta: Finalmente, se sugiere la implementación de programas psicológicos basado en el desarrollo de habilidades sociales orientadas a la integración familiar y de pareja; así como también la ejecución de un programa de entrenamiento en la congruencia decir-hacer frente a las verbalizaciones que pudieran mantener con cada uno de sus familiares, de tal modo que se fomente una mayor confianza y un mejor clima social dentro del entorno familiar

REFERENCIAS

- Aiken, L. (2003). *Test psicológicos y evaluaciones* (11a. ed.). México D. F.: Pears
- Alcántara, S. (2001). El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales. *International Journal of Clinical and Health*, 3(1), 141-157. <https://www.redalyc.org/pdf/337/33730109.pdf>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación. Serie integral por competencias*. México: Editorial Patria S.A.
- Buendía, J. y Ramos, F. (2001). *Empleo, estrés y salud*. Madrid: Pirámide.
- Cabrera, H. (2017). *Autocuidado en el estrés laboral en las enfermeras de los servicios de hospitalización del hospital regional de Ica, año 2016* (Tesis doctoral). <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5981/ENDcapihr.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Chavarro, M. y Lozano, L. (2015). *Análisis de las condiciones del clima laboral y su posible relación en los niveles de estrés en el personal de enfermería del área de cirugía en la fundación cardio infantil 2013-2014* (Tesis de pregrado). <https://repository.udistrital.edu.co/bitstream/handle/11349/7226/ChavarroGarc%c3%adaM%c3%b3nicaAndrea2017pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chávez, P. (2019). *Factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral en médicos y personal profesional de salud del hospital San Bartolomé programa de afrontamiento* (Tesis doctoral). <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/4182/CH%c3%81VEZ%20PACHECO%20JUDITH%20-%20DOCTORADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México. Reg. Núm. 736. Cámara Nacional de la industria.
- Córdova, J. (2020). *Clima organizacional, factores psicosociales y nivel de estrés en enfermeras – Hospital Víctor Lazarte* (tesis de maestría). <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/15590/2E%20624.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Coleman J. y Hendry L. (2003). *Psicología de la adolescencia*. Madrid: Morata.
- Cremades, J. (2016). *Repercusiones del estrés laboral sobre la atención de enfermería* (Tesis doctoral).
https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/54317/1/tesis_cremades_puerto.pdf
- Ellis, P. (2010). *The essential guide to effect sizes. Statistical power, meta-analysis, and the interpretation of research results*. Cambridge University.
 doi:10.1017/cbo9780511761676
- Galindo, E. (2020). *Gestión ambiental en dos distritos de Lima Metropolitana, 2020* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51005/Galindo_T E-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gallegos, H. (2017). *El estrés y su influencia en el desempeño laboral del personal profesional de enfermería en servicios críticos hospitalares, nivel II-2 Puno y II-1 Juliaca del departamento de Puno – 2014* (Tesis doctoral).
http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/2298/T036_01206043.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- García, A. (2017). *Estrés laboral y cuidado de enfermería, centro quirúrgico del hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica – 2016* (Tesis doctoral).
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8559/ENDgacoam.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Garcilazo, J. (2019). *Clima social familiar y autoestima en adolescentes de una institución educativa del distrito de Manantay región Ucayali* (Tesis de maestría).
http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3812/UNFV_GARCILAZO_PEDROZO_JES%c3%9aS_EUGENIO_SEGUNDA_ESPECIALIDAD_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gormas, K. (2016). *Clima social familiar de los estudiantes de enfermería con alto rendimiento académico en el instituto de educación superior tecnológico público Masisea* (Tesis de pregrado).
http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/5699/CLIMA_SO

CIAL_FAMILIAR_ALTO_RENDIMIENTO_ACADEMICO_GORMAS_RAMIREZ_KARLA_PAOLA.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Gómez-Biedma, S., Vivó, M. y Soria, E. (2001). Pruebas de significación en Bioestadística. *Revista de Diagnóstico Biológico*, 50(4), 207-218. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-79732001000400008

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: McGraw Hill

Lazarus, R. y Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Estados Unidos: Springer Publishing Company, INC. <https://books.google.com.pe/books?id=iySQQuUpr8C&printsec=frontcover&dq=stress+appraisal+and+coping&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj5qfl95jQAhVCYiYKHUiyD2IQ6AEIGzAA#v=onepage&q=stress%20appraisal%20and%20coping&f=false>.

Ledesma, R., Macbeth, G. y Cortada, N. (2008). Tamaño del efecto: Revisión teórica y aplicaciones con el sistema estadístico VISTA. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 40(3), 425-439. <https://www.redalyc.org/pdf/805/80511493002.pdf>

Lozada, D. (2017). *Clima social familiar y calidad de vida en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana* (Tesis de pregrado). http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3341/1/2017_Vera-Palomino.pdf

Minuchin, S. (2003). *Familias y terapia familiar*. Barcelona: Gedisa.

Monsalve, R. (2019). *Niveles y factores de riesgo de burnout en profesionales de enfermería de atención primaria* (Tesis doctoral). http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:ED-Pg-PsiSal-Csmonsalve/MONSALVE_REYES_Carolina_S__Tesis.pdf

Mohd, N., y; Wah, B. (2011). Power comparisons of Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors and Anderson-Darling tests. *Journal of Statistical Modeling and Analytics*, [Comparaciones de potencia de las pruebas de Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors y Anderson-Darling. *Revista de análisis y*

modelado estadístico,} 1(1),21-32.

[https://www.semanticscholar.org/paper/Power-comparisons-of-Shapiro-Wilk-](https://www.semanticscholar.org/paper/Power-comparisons-of-Shapiro-Wilk-%2C-%2C-Lilliefors-Razali-)

[Wah/dcdc0a0be7d65257c4e6a9117f69e246fb227423#paper-header](https://www.semanticscholar.org/paper/Power-comparisons-of-Shapiro-Wilk-%2C-%2C-Lilliefors-Razali-Wah/dcdc0a0be7d65257c4e6a9117f69e246fb227423#paper-header)

Moser, G. (2014). *Psicología ambiental: aspectos de las relaciones individuo medioambiente* (1ª ed.). Bogotá, Colombia: ECOE.

Moos, R. y Trickett, E. (1974). *Classroom environment scale manual*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.

Moos, R., Moos, B. y Trickett, E. (2000). *Escalas de clima social (FES, WES, CIES y CES)*. Madrid: Tea Ediciones.

Nevado, R. (2020). *Clima social familiar y habilidades sociales en estudiantes de psicología de una universidad particular San Juan de Lurigancho, 2019* (Tesis de maestría). <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1198464>

Organización Mundial de la Salud (2020). *Panel de la OMS sobre la enfermedad del coronavirus*. Washington, Estados Unidos: OMS. <https://covid19.who.int/>

Organización Panamericana de la Salud (2020). *Consideraciones psicosociales y de salud mental durante el brote del Covid-19*. Washington, Estados Unidos: OPS. https://www.paho.org/per/index.php?option=com_docman&view=download&slug=consideraciones-psicosociales-y-de-salud-mental-durante-el-brote-de-covid-19&Itemid=1031

Pajares, E. (2020). *Relación entre síndrome de burnout y clima laboral en los médicos del servicio de emergencia del Hospital Regional de Cajamarca* (Tesis doctoral). <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1237/TESI%20FINAL%2007%20EDWIN%2007%20DE%20FEBRERO%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pascual, L. (2015). Estadística básica para educadores físicos. *Formula de Fisher y Navarro para determinar la muestra*. http://estadisticaedufisica.blogspot.com/2015/11/formula-de-fisher-y-navarro-para_26.html

- Portero, S. (2019). *Estrés laboral, burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general en personal sanitario de urgencias* (Tesis doctoral). <https://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/18579/2019000001929.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quintanilla, L., García-Gallego, C., Rodríguez-Fernández, R., Fontes, S. y Sarriá, E. (2020). *Fundamentos de investigación en psicología*. España: UNED.
- Quispe, L. y Sevillanos, Y. (2018). *Clima socio familiar e inteligencia emocional en estudiantes de secundaria en las instituciones educativas públicas del distrito de Mariano Melgar* (Tesis de pregrado). <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6094/PSqumelv.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramos, C. y Risco, R. (2019). *Clima social familiar* (Tesis de pregrado). <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/916/MONOGRAFIA%20-%20CLIMA%20SOCIAL%20FAMILIAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sáenz, M. (2019). *Estrés laboral en el personal del servicio de emergencia Hospital Santa Rosa, Lima -2019* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37803/S%c3%a1e%20n%20z_FME.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Saltos, D. (2017). *Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en médicos del ministerio de salud pública pertenecientes al distrito 09D05 del Guayas* (Tesis de pregrado). <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/25775/1/TESIS%20SALTOS%20ATENENCIA%20DAYANA.pdf>
- Santos, L. (2012). *El clima social familiar y las habilidades sociales de los alumnos de una institución educativa del Callao* (Tesis de pregrado). http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1323/1/2012_Santos_El%20clima%20social%20familiar%20y%20las%20habilidades%20sociales%20de%20los%20alumnos%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20del%20Callao.pdf

Serrano, J. (2020). *Metodología de la investigación*. España: Editorial Gamma.

Siegrist, J. (1998). *Adverse health effects of effort-reward imbalance at work: theory, empirical support and implications for prevention*. Reino Unido: Oxford University Press.

Stokols, D. y Altman, I. (1987). *Manual de psicología ambiental*. New York: John Wiley and Sons.

Visitación, M. (2017). *Estrés laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de la dirección de apoyo a la gestión educativa descentralizada del ministerio de educación, 2016* (Tesis de maestría). http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8727/Visitaci%C3%B3n_FM.pdf?sequence=1

ANEXOS

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	INSTRUMENTO	VARIABLES ,DIMENSIONES E INDICADORES	Método de investigación
Problema General ¿Existe relación entre el estrés laboral y el clima social familiar en el personal técnico de enfermería, de un hospital público de Lima, 2020?	Objetivo general Establecer la relación entre estrés laboral y clima social familiar en el personal técnico de enfermería, de un hospital público de Lima, 2020 Objetivos específicos a) Determinar la relación entre el estrés laboral y las dimensiones del clima social familiar en el personal técnico de enfermería, de un hospital público de Lima, 2020. b) Identificar el nivel de estrés laboral y sus dimensiones en el personal técnico de enfermería, de un hospital público de Lima, 2020 c) Identificar el Clima social familiar y sus dimensiones en el personal técnico de enfermería, de un hospital público de Lima, 2020	Hipótesis General H0: No existe relación significativa entre estrés laboral y Clima social familiar en el personal de enfermería de un Hospital Público de Lima 2020 Ha: Existe relación significativa entre estrés laboral y Clima social familiar en el personal Técnico de enfermería de un Hospital Público de Lima 2020 Hipótesis específica Hi: Existe relación entre el estrés laboral y las dimensiones del clima social familiar en el personal técnico de enfermería, de un hospital público de Lima, 2020.	Cuestionario de estrés laboral De Br Magdalena Visitación Florián en el Año 2017 Revisado por Br Martha Sáenz Farfán en el 2019 Bajo Juicio de Expertos.	Variable 1 Estrés laboral Dimensiones 3 Estrés a nivel organizacional Indicadores Relación interpersonal Comunicación Recarga laboral Estrés a nivel individual Indicadores Problemas familiares Problemas económicos Estrés a nivel de entorno Indicadores Incertidumbre económica incertidumbre política	Tipo: Básica de diseño no experimental descriptiva Hernández y Mendoza (2018) . Diseño: es de diseño trasversal descriptivo de alcance correlacional Hernández y Mendoza (2018) . Población y Muestra Conformada Por 41 Técnicos De Enfermería Del Departamento De Gineco-Obstetricia De Un Hospital Público De Lima
			Escala De Clima Social En La Familia (FES) Elaborado Por Moos, Moos Y Trickett (2000) Aplicado a nivel nacional por Cesar Ruiz Alva y Eva Guerra Turín en Lima en el año 1993. Adaptación en el Perú Por Santos (2012)	Variable 2 Clima social familiar Relaciones indicadores Cohesión Expresividad Conflictos Desarrollo Autonomía Actuación Intelectual – cultural Social –recreativo Moralidad-religiosidad Estabilidad Organización Control	

Variables	Definición Conceptual		Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Clima social familiar	Kemper (como se citó en Chávez 2019) define al clima social familiar al grupo de factores institucionales y psicosociales de un conjunto específico de personas sobre un ambiente desarrollado con dinamismo y donde se puede evidenciar cuestiones de interacción y comunicación que favorezcan el desarrollo personal.	Sera medido a través de la escala de clima social familiar(FES) escala conformada por 3 dimensiones cuenta con 10 indicadores y 90 ítems estandarizado en el Perú por Ruiz Alva y Guerra Turín (1983)	Relaciones Desarrollo Estabilidad	Cohesión Expresividad Conflictos Autonomía Actuación Intelectual-cultural Moralidad religiosa Organización Control	1,2,3,4,5,6,7,8,9 10,11,12,12,13,15,16,17,18,19 20,21,22,23,24,25,25,27,28,29,30 31,32,33,34,35,36,37,38,39,40 41,42,43,44,45,46,47,48,49,50 51,52,53,54,55,56,57,58,59 60,61,62,63,64,65,66,67,68,69,70 71,72,73,74,75,76,77,78,79,80 81,82,83,84,85,86,87,88,89,90	Nominal

Anexo 3. *Instrumentos de recolección de datos*

Cuestionario de estrés laboral

(*Visitación, 2017*)

Instrucciones:

El presente documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para desarrollar la investigación planteada, es por ello que pido tu colaboración, debido a que son una parte importante dentro de la investigación a realizar: Sírvase marcar con un aspa "X" la respuesta de acuerdo a tu criterio según tu punto de vista, según las siguientes alternativas:

Nunca (1)	Casi nunca (2)	Casi siempre (3)	Siempre (4)
N	CN	CS	S

N	ÍTEMS	N	CN	CS	S
	Estrés a nivel organizacional				
1.	¿Consideras que la relación con tus compañeros de Trabajo es adecuada?				
2.	¿Crees que la relación entre tus compañeros debería mejorar?				
3.	¿Consideras que la relación con tus compañeros es motivadora?				
4.	¿Consideras que la comunicación en la institución con los colaboradores genera estrés laboral?				
5.	¿Crees que la comunicación es un factor importante para el desarrollo de las actividades de tu trabajo?				
6.	¿Consideras que una mala comunicación con el equipo de trabajo genera estrés en la institución?				
7.	¿Consideras que la carga laboral que tienes en la institución, te puede producir estrés laboral?				
8.	¿Crees que la recarga laboral, ocasiona que no se cumplan con las actividades de tu trabajo, lo cual genera estrés?				
9.	¿Consideras que las actividades que conllevan a una recarga laboral es un problema de estrés laboral?				
	Estrés a nivel individual				
10.	¿Crees que los problemas familiares son ocasionados por el estrés individual?				
11.	¿Consideras que el estrés es un factor principal que repercute en tu familia?				
12.	¿Consideras que los problemas familiares mejorarían si practicas actividades que conlleven a disminuir el estrés?				
13.	¿Crees que el pago por tus servicios de trabajo, recibidos con retraso te genera estrés personal como familiar?				
14.	¿Consideras que los problemas económicos te generan estrés?				
15.	¿Consideras que uno de los factores principales del estrés individual es generado por problemas económicos?				
	Estrés a nivel del entorno				
16.	¿Consideras que el cambio de jefatura conlleva a una incertidumbre económica por ser una posibilidad de estrés laboral?				

17.	¿Consideras que ante un recorte de presupuesto, te generaría una incertidumbre a nivel económico y por ende te produciría estrés laboral?				
18.	¿Crees que ante una incertidumbre política, te genera estrés en tu entorno laboral?				
19.	¿Consideras que el cambio de gobierno conlleva a una incertidumbre política?				

Escala de Clima Social Familiar (FES)

(Moos, Moos y Trickett, 2000)

Instrucciones:

A continuación, se presenta en este impreso, una serie de frases, los mismos que usted tiene que leer y decir si le parecen verdaderas o falsas en relación con su familia.

Si usted cree que con respecto a su familia, la frase es verdadera o casi siempre verdadera, marcar en la hoja de respuesta una (X) en el espacio correspondiente a la V (verdadero), si cree que es falsa o casi siempre falsa, marque una (X) en el espacio correspondiente a la F (falso).

N	Ítems	V	F
1.	En mi familia nos apoyamos y ayudamos realmente unos a otros	V	F
2.	Los miembros de la familia guardan a menudo, sus sentimientos para sí mismos.	V	F
3.	En nuestra familia peleamos mucho.	V	F
4.	En general algún miembro de la familia decide por su cuenta.	V	F
5.	Creemos que es importante ser los mejores en cualquier cosa que hagamos	V	F
6.	A menudo hablamos de temas políticos o sociales en familia.	V	F
7.	Pasamos en casa la mayor parte del tiempo libre	V	F
8.	Los miembros de mi familia asistimos con bastante frecuencia a las diversas actividades de la iglesia	V	F
9.	Las actividades de nuestra familia se planifican con cuidado	V	F
10.	En mi familia tenemos reuniones obligatorias muy pocas veces	V	F
11.	Muchas veces da la impresión de que en casa solo estamos "pasando el rato"	V	F
12.	En casa hablamos abiertamente de lo que nos parece o queremos	V	F
13.	En mi familia casi nunca mostramos abiertamente nuestros enojos	V	F
14.	En mi familia nos esforzamos mucho por mantener la independencia de cada uno	V	F
15.	Para mi familia es muy importante triunfar en la vida.	V	F
16.	Casi nunca asistimos a reuniones culturales (exposiciones, conferencias, etc.)	V	F
17.	Frecuentemente vienen amistades a visitarnos a casa	V	F
18.	En mi casa no rezamos en familia.	V	F
19.	En mi casa somos muy ordenados y limpios.	V	F
20.	En nuestra familia hay muy pocas normas que cumplir	V	F
21.	Todos nos esforzamos mucho en lo que hacemos en casa.	V	F
22.	En mi familia es difícil "desahogarse" sin molestar a todos.	V	F
23.	En la casa a veces nos molestamos tanto que a veces golpeamos o rompemos algo.	V	F
24.	En mi familia cada uno decide por sus propias cosas.	V	F
25.	Para nosotros no es muy importante el dinero que gane cada uno.	V	F
26.	En mi familia es muy importante aprender algo nuevo o diferente.	V	F
27.	Alguno de mi familia practica habitualmente algún deporte.	V	F
28.	A menudo hablamos del sentido religioso de la navidad, semana santa, Santa Rosa de Lima, etc.	V	F
29.	En mi casa, muchas veces resulta difícil encontrar las cosas cuando las necesitamos.	V	F
30.	En mi casa una sola persona toma la mayoría de las decisiones.	V	F
31.	En mi familia estamos fuertemente unidos.	V	F

32.	En mi casa comentamos nuestros problemas personales.	V	F
33.	Los miembros de mi familia casi nunca expresamos nuestra cólera.	V	F
34.	Cada uno entra y sale de la casa cuando quiere.	V	F
35.	Nosotros aceptamos que haya competencia y "que gane el mejor".	V	F
36.	Nos interesan poco las actividades culturales.	V	F
37.	Vamos con frecuencia al cine, excursiones y paseos.	V	F
38.	No creemos en el cielo o en el infierno.	V	F
39.	En mi familia la puntualidad es muy importante	V	F
40.	En la casa las cosas se hacen de una forma establecida.	V	F
41.	Cuando hay que hacer algo en casa, es raro que se ofrezca algún voluntario.	V	F
42.	En la casa, si a alguno se le ocurre de momento hacer algo, lo hace sin pensarlo más.	V	F
43.	Las personas de mi familia nos criticamos frecuentemente unas a otras.	V	F
44.	En mi familia, las personas tienen poca vida privada o independiente.	V	F
45.	Nos esforzamos a hacer las cosas cada vez un poco mejor.	V	F
46.	En mi casa casi nunca tenemos conversaciones intelectuales.	V	F
47.	En mi casa todos tenemos una o dos aficiones.	V	F
48.	Las personas de mi familia tenemos ideas muy precisas sobre lo que está bien o mal.	V	F
49.	En mi familia cambiamos de opinión frecuentemente.	V	F
50.	En mi casa se da mucha importancia a cumplir las normas.	V	F
51.	Las personas de mi familia nos apoyamos unos a otros.	V	F
52.	En mi familia, cuando uno se queja, siempre hay otro que se siente afectado.	V	F
53.	En mi familia a veces nos peleamos y nos vamos a las manos.	V	F
54.	Generalmente, en mi familia cada persona solo confía en sí misma cuando surge un problema.	V	F
55.	En la casa nos preocupamos poco por los ascensos en el trabajo o las notas en el colegio.	V	F
56.	Algunos de nosotros tocan algún instrumento musical.	V	F
57.	Ninguno de la familia participa en actividades recreativas, fuera del trabajo o del colegio.	V	F
58.	Creemos que hay algunas cosas en las que hay que tener fe.	V	F
59.	En la casa nos aseguramos de que nuestros dormitorios queden limpios y ordenados.	V	F
60.	En las decisiones familiares todas las opiniones tienen el mismo valor.	V	F
61.	En mi familia hay poco espíritu de grupo.	V	F
62.	En mi familia los temas de pago y dinero se tratan abiertamente.	V	F
63.	Si en mi familia hay desacuerdo, todos nos esforzamos para suavizar las cosas y mantener la paz.	V	F
64.	Las personas de mi familia reaccionan firmemente unos a otros a defender sus propios derechos.	V	F
65.	En nuestra familia apenas nos esforzamos por tener éxito.	V	F
66.	Las personas de mi familia vamos con frecuencia a la biblioteca o leemos obras literarias.	V	F
67.	Los miembros de la familia asistimos a veces a cursillos o clases particulares por afición o por interés.	V	F
68.	En mi familia cada persona tiene ideas distintas sobre lo que es bueno o malo.	V	F
69.	En mi familia están claramente definidas las tareas de cada persona.	V	F
70.	En mi familia cada uno tiene libertad para lo que quiera.	V	F
71.	Realmente nos llevamos bien unos con otros.	V	F
72.	Generalmente tenemos cuidado con lo que nos decimos.	V	F

73.	Los miembros de la familia estamos enfrentados unos con otros.	V	F
74.	En mi casa es difícil ser independiente sin herir los sentimientos de los demás.	V	F
75.	Primero es el trabajo, luego es la diversión” es una norma en mi familia.	V	F
76.	En mi casa ver la televisión es más importante que leer.	V	F
77.	Las personas de nuestra familia salimos mucho a divertirnos.	V	F
78.	En mi casa, leer la Biblia es algo importante.	V	F
79.	En mi familia el dinero no se administra con mucho cuidado.	V	F
80.	En mi casa las normas son muy rígidas y “tienen” que cumplirse.	V	F
81.	En mi familia se concede mucha atención y tiempo a cada uno.	V	F
82.	En mi casa expresamos nuestras opiniones de modo frecuente y espontáneo.	V	F
83.	En mi familia creemos que no se consigue mucho elevando la voz.	V	F
84.	En mi casa no hay libertad para expresar claramente lo que se piensa.	V	F
85.	En mi casa hacemos comparaciones sobre nuestra eficacia en el trabajo o estudio.	V	F
86.	A los miembros de mi familia nos gusta realmente el arte, la música o la literatura.	V	F
87.	Nuestra principal forma de diversión es ver la televisión o escuchar radio.	V	F
88.	En mi familia creemos que el que comete una falta tendrá su castigo.	V	F
89.	En mi casa generalmente la mesa se recoge inmediatamente después de comer.	V	F
90.	En mi familia, uno no puede salirse con la suya.	V	F

Anexo 4: Autorizaciones para uso de instrumentos en la investigación

Carta solicitud enviada a los autores de los instrumentos

Estimada:

Magdalena Visitación Florián

Presente:

Me es grato dirigirnos a usted a fin de saludarlo cordialmente y presentarnos, Amador Fernando Colonia Zevallos y Verónica Guadalupe Gómez Vilcañaupa, bachiller en Psicología de la Universidad Cesar Vallejo, y a su vez informarle que nos encontramos desarrollando la tesis titulado "ESTRES LABORAL Y CLIMA SOCIAL EN EL PERSONAL TECNICO DE ENFERMERIA, DE UN HOSPITAL PUBLICO DE LIMA", para la cual, nos gustaría solicitarle el permiso y su consentimiento para el uso de la aplicabilidad de la última muestra de evidencia de las propiedades psicométricas del "Cuestionario de Estrés Laboral" solo con fines educativos y para la formación profesional.

Como es de su conocimiento, la evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por ello le agradezco su valiosa colaboración.

Agradeciendo de antemano su gentil colaboración, aprovechamos la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi gran alta estima.

Muy atentamente,

Amador F. Colonia Zevallos

Verónica G. Gómez Vilcañaupa

Bach. En Psicología

Bach. En Psicología

Autorización para uso del instrumento



Estimado:
Cesar Ruiz Alva

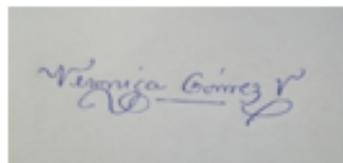
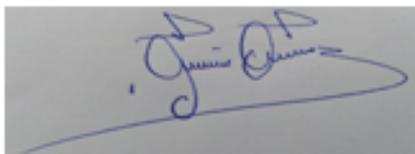
Presente:

Me es grato dirigimos a usted a fin de saludarlo cordialmente y presentarnos, Amador Fernando Colonia Zevallos y Verónica Guadalupe Gómez Vilcañaupa, bachiller en Psicología de la Universidad Cesar Vallejo, y a su vez informarle que nos encontramos desarrollando la tesis titulado "ESTRÉS LABORAL Y CLIMA SOCIAL EN EL PERSONAL TECNICO DE ENFERMERIA, DE UN HOSPITAL PUBLICO DE LIMA", para la cual, nos gustaría solicitarle el permiso y su consentimiento para el uso de la aplicabilidad de la última muestra de evidencia de las propiedades psicométricas de la "Escala de Clima Social de la Familia (FES)" solo con fines educativos y para la formación profesional.

Como es de su conocimiento, la evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por ello le agradezco su valiosa colaboración.

Agradeciendo de antemano su gentil colaboración, aprovechamos la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi gran alta estima.

Muy atentamente,



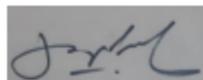
Autorización para uso de instrumento

CARTA DE AUTORIZACIÓN

El que suscribe Mg. César Ruiz Alva docente Universitario e investigador, considerando el pedido hecho por Amador Fernando Colonia Zevallos y Verónica Guadalupe Gómez Vilcañaupa, bachilleres en Psicología de la Universidad Cesar Vallejo, quienes se encuentran desarrollando la tesis titulado "ESTRÉS LABORAL Y CLIMA SOCIAL EN EL PERSONAL TECNICO DE ENFERMERIA, DE UN HOSPITAL PUBLICO DE LIMA", y solicitan la autorización para el uso de la "**Escala de Clima Social de la Familia (FES)**" adaptada por nosotros, dentro de su trabajo de investigación que solo tiene fines educativos, no tiene fines de lucro, y es útil para su formación profesional.

En tal sentido **AUTORIZO** a Amador Fernando Colonia Zevallos y Verónica Guadalupe Gómez Vilcañaupa a utilizar el instrumento Escala de Clima social en la Familia (FES) en su investigación **con la condición de que no haga ninguna modificación a la prueba.** Eso sí no lo autorizo.

Atentamente

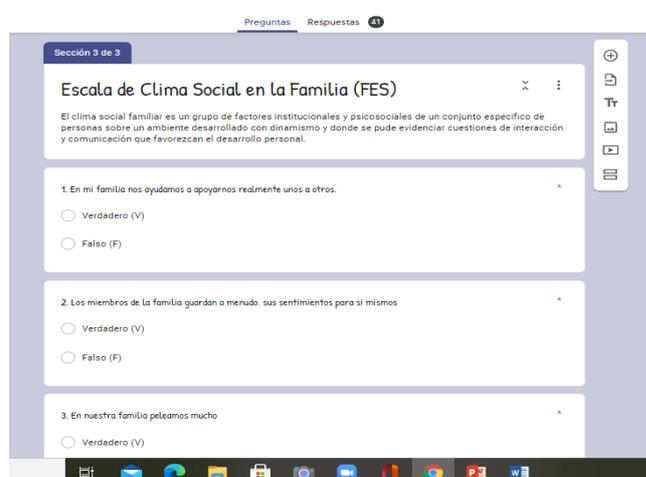
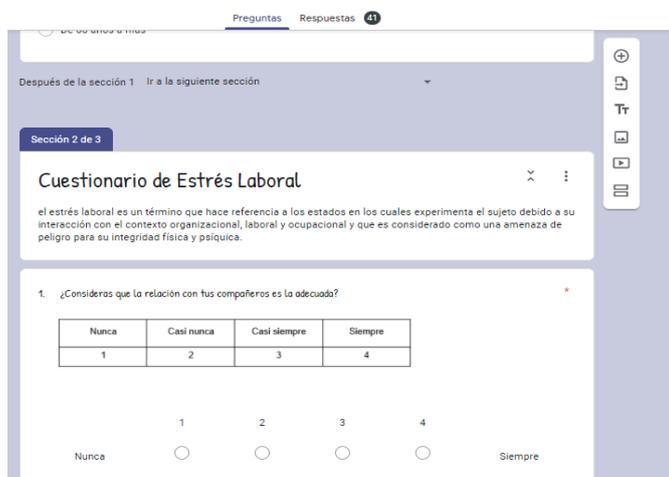
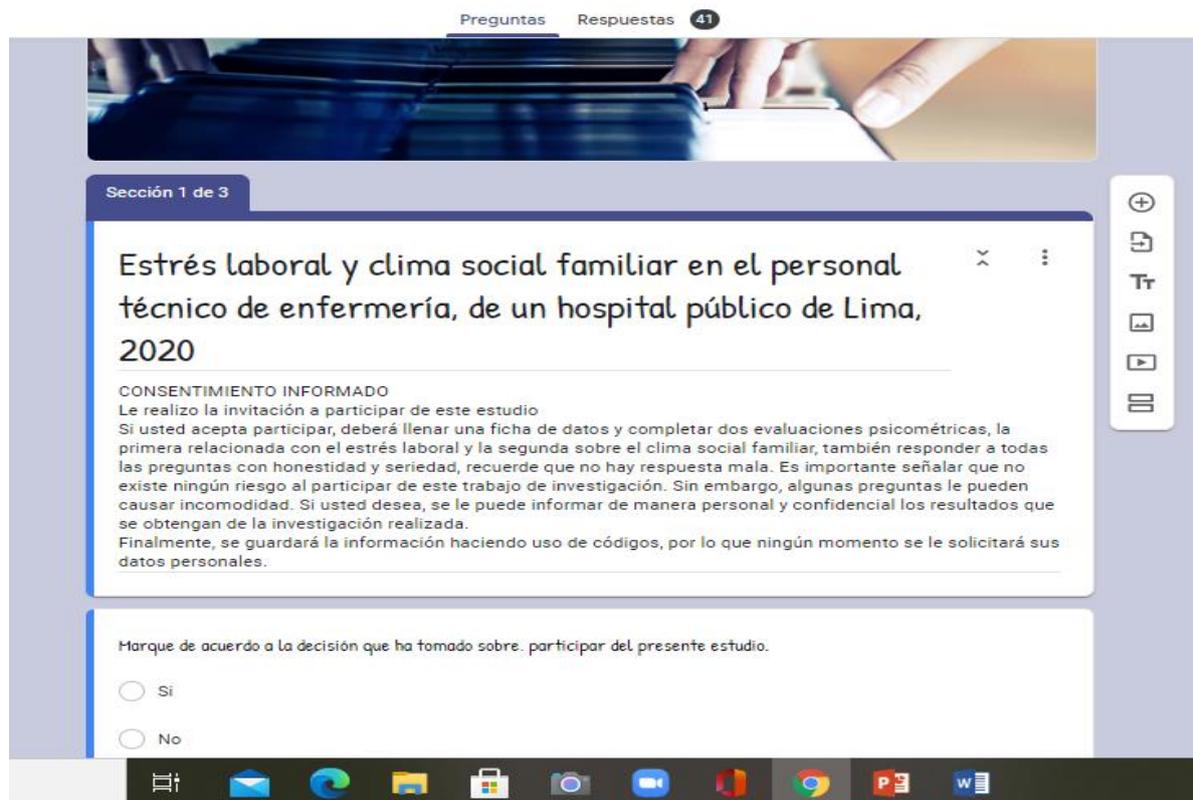


Mg. CESAR RUIZ ALVA

PSICÓLOGO

C.Ps.P.0014

Anexo 5: Cuestionario que se aplicó de manera virtual a los técnicos de enfermería por google form herramienta de Drive Gmail.



Anexo 6: Validez de contenido

Validez del Cuestionario de estrés laboral

Experto	Pertinencia	Relevancia	Claridad	V de Aiken	p	Condición final
Joe Sáenz Torres	1	1	1	1.00	.001	Aplicable
Ignacio Pérez Díaz.	1	1	1	1.00	.001	Aplicable
Jesús Bustamante Vásquez	1	1	1	1.00	.001	Aplicable
Yanina Mayorca Martínez	1	1	1	1.00	.001	Aplicable

Nota: p (significancia), 1 (si), 0 (no)

Se evidencia el análisis de validez del Cuestionario de estrés laboral de Visitación (2017) en 4 jueces expertos, donde se observa una V de Aiken con puntuaciones de 1.00, con una significancia menor al .05, lo cual indica una evidencia de validez adecuada.

Validez de la Escala del clima social familiar (FES)

Experto	Pertinencia	Relevancia	Claridad	V de Aiken	p	Condición final
Joe Sáenz Torres	1	1	1	1.00	.001	Aplicable
Ignacio Pérez Díaz.	1	1	1	1.00	.001	Aplicable
Jesús Bustamante Vásquez	1	1	1	1.00	.001	Aplicable
Yanina Mayorca Martínez	1	1	1	1.00	.001	Aplicable

Nota: p (significancia), 1 (si), 0 (no)

A continuación, se observa el análisis de validez de contenido para la Escala del clima social familiar (FES) mediante el juicio de 4 expertos, donde sus puntuaciones arrojaron una V de Aiken de 1.00 y una significancia menor al .05, lo cual indica una evidencia de validez pertinente para el instrumento.

Anexo 7: Validación de los instrumentos a través de criterio de jueces

Certificado de validez de contenido que mide estrés laboral

Juez 1

Observaciones:

.....
.....
.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Joe Saenz Torres

DNI: 43570221

Firma: 

Especialidad del validador: Docente de Puestos Psicológicos - Ps. Clínico

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

18
.....de diciembre del 2020


Mg. Joe J. Saenz Torres
PSICÓLOGO
C.Ps.P. 22210

.....
Firma del Experto Informante.

Especialidad

Certificado de validez de contenido que mide clima social familiar

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Joe Sáenz Torres

DNI: 43570221

Firma: 

Especialidad del validador: Docente de Pruebas Psicológicas - Ps. Clínico

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

18 de diciembre del 2020


Mg. Joe J. Saenz Torres
PSICÓLOGO
C.Ps.P. 22210

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Certificado de validez de contenido que mide estrés laboral

Juez 2

Observaciones: Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Ignacio de Loyola Pérez Díaz.

DNI: 08341128

Firma:



Dr. Ignacio de Loyola Pérez Díaz
PSICOLOGO CLINICO EDUCATIVO
CIP 2633

Especialidad del validador: Psicólogo Clínico Educativo- Docente de la escuela de Psicología de la UCV- Lima Este.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

21 de diciembre del 2020



Dr. Ignacio de Loyola Pérez Díaz
PSICOLOGO CLINICO EDUCATIVO
CIP 2633

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Certificado de validez de contenido que mide clima social familiar

Observaciones: Ninguna.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. PEREZ DIAZ IGNACIO DE LOYOLA

DNI: 08341128.

Firma:



.....
Dr. Ignacio de Loyola Pérez Díaz
PSICÓLOGO CLÍNICO ASOCIADO
CIP 2633

Especialidad del validador: Psicólogo Clínico Educativo – Docente de Psicología en la UCV – Lima Este

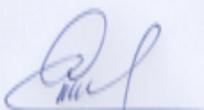
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

21 de diciembre del 2020



.....
Dr. Ignacio de Loyola Pérez Díaz
PSICÓLOGO CLÍNICO ASOCIADO
CIP 2633

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Certificado de validez de contenido que mide estrés laboral

Juez 3

Observaciones:

.....
.....
.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Magister Jesús Edward Bustamante Vásquez**

DNI: 41686339

Firma:



Especialidad del validador: **Psicólogo – Psicoterapeuta – Docente Universitario**

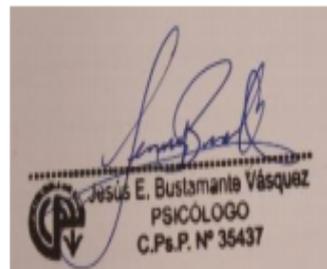
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

29 de diciembre del 2020



Firma del Experto Informante.

Especialidad

Certificado de validez de contenido que mide clima social familiar

Observaciones:

.....
.....
.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Magíster Jesús Edward Bustamante Vásquez

DNI: 41686339

Firma:



Especialidad del validador: Psicólogo – Psicoterapeuta – Docente Universitario

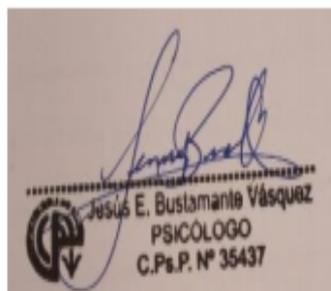
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

29 de diciembre del 2020



Firma del Experto Informante.

Especialidad

Certificado de validez de contenido que mide estrés laboral
Juez 4

Observaciones:

Se aprecia congruencia entre la teoría, las dimensiones y los ítems.....
.....
.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mg YANINA GIOVANNI MAYORCA MARTINEZ

DNI: 41306520

Firma:


Y. YANINA G. MAYORCA MARTINEZ
Psicóloga
C.P.S. N° 13339

Especialidad del validador: PSICOLOGA. MAESTRA EN DOCENCIA INVESTIGACIÓN Y CURRÍCULO

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Ayacucho, 12 de enero de 2021


LIC. YANINA G. MAYORCA MARTINEZ
Psicóloga
C.Ps.P. N° 13339

Firma del Experto Informante.

Psicóloga maestra en Docencia Investigación y Currículo

Certificado de validez de contenido que mide clima social Familiar

Observaciones:

Se aprecia congruencia entre la teoría, las dimensiones y los ítems.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mg YANINA GIOVANNI MAYORCA MARTINEZ

DNI: 41306520



YANINA GIOVANNI MARTINEZ
Psicóloga
C.P.S. N° 13339

Firma:

Especialidad del validador: PSICOLOGA. MAESTRA EN DOCENCIA INVESTIGACIÓN Y CURRÍCULO

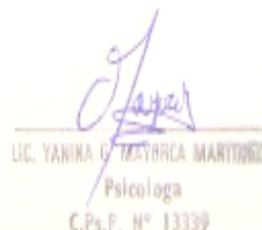
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Ayacucho, 12 de enero de 2021



YANINA GIOVANNI MARTINEZ
Psicóloga
C.P.S. N° 13339

Firma del Experto Informante.

Psicóloga maestra en Docencia Investigación y Currículo

Anexo 8: Confiabilidad de los instrumentos

Tabla 5

Análisis de confiabilidad por consistencia interna del Cuestionario de estrés laboral

Dimensiones / Variable	Ítems	Alpha
Estrés a nivel organizacional	9	.908
Estrés a nivel individual	6	.866
Estrés a nivel de entorno	4	.822
Estrés laboral	19	.938

Se evidencia que respecto a las puntuaciones del muestreo total (n= 41) se obtiene que el cuestionario de estrés laboral cuenta con un valor alfa de Cronbach de .94, el cual demuestra una adecuada fiabilidad para el instrumento; del mismo modo, se obtuvo puntuaciones similares para las dimensiones del estrés: a nivel organizacional (.91), a nivel individual (.87) y a nivel del entorno (.82).

Tabla 6

Análisis de confiabilidad por consistencia interna de la Escala de clima social en la familia (FES)

Variable	Ítems	<i>KR-20</i>
Relaciones	30	.905
Desarrollo	40	.923
Estabilidad	20	.852
Clima social familiar	90	.961

Se puede identificar los resultados del análisis de confiabilidad mediante el coeficiente Kuder Richardson (*KR-20*), el cual muestra una fiabilidad de .96 para el clima social familiar a nivel total. En cuanto a las dimensiones se observa puntuaciones similares y fiables en cuanto a las relaciones (.90), desarrollo (.92) y estabilidad (.85).

Anexo 9: Prueba de normalidad

Tabla 7

Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk

Dimensiones / Variable	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	N	P
Estrés laboral (Total)	0.859	41	0.000
D1: Estrés a nivel organizacional	0.821	41	0.000
D2: Estrés a nivel individual	0.932	41	0.016
D3: Estrés a nivel de entorno	0.973	41	0.439
Clima social familiar (Total)	0.896	41	0.001
D1: Relaciones	0.905	41	0.002
D2: Desarrollo	0.915	41	0.005
D3: Estabilidad	0.950	41	0.071

Nota: N (muestra), *p* (estadístico de significancia)

Se evidencia el análisis de los resultados de la prueba de normalidad mediante el estadístico Shapiro-Wilk, tal como concibe Mohd y Wah (2011) quienes denotan con mayor pertinencia el uso de dicha estadístico debido a su mayor potencia para identificar la posible distribución de los datos, los cuales muestran para las puntuaciones totales de cada variable una significancia menor al .05 determinado una distribución no normal, requiriendo el uso de estadísticos no paramétricos para identificar la correlación tal como conciben los criterios propuesto por Gómez-Biedna, Vivó y Soria (2001).