

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ENFERMERÍA

ESTRÉS Y CLIMA LABORAL DE LOS ENFERMEROS DEL SERVICIO
DE MEDICINA DEL HOSPITAL REGIONAL II-2 TUMBES- 2017.

AUTORA:

Br. ENFERMERÍA CRUZ PACHERRES YESCENIA ISABEL

TUMBES – PERU

2017

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

INFORME DE TESIS

**ESTRÉS Y CLIMA LABORAL DE LOS ENFERMEROS DEL SERVICIO
DE MEDICINA DEL HOSPITAL REGIONAL II-2 TUMBES- 2017.**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ENFERMERIA**

Br. CRUZ PACHERRES YESCENIA ISABEL

Autor

Mg. BRAVO PEREZ MARIA LUZ

Asesora

RESPONSABLES

Br. Enf. CRUZ PACHERRES, Yescenia I.

EJECUTOR

Mg. BRAVO PEREZ, María Luz.

ASESORA

MIEMBROS DEL JURADO

Mg. PUICAN PACHON, Aura E.

Presidenta

Mg. NONTON AREDONDO, Rodolfo

Secretaria

Lic. CERVANTES RUJEL, Balgelica A.

Vocal

DEDICATORIA

Quiero dedicar esta tesis de manera muy especial al forjador de mi camino, a mi padre celestial, el que me acompaña y siempre me levanta de mi continuo tropiezo. A mis padres, hermanos, y a mis hermosos hijos, por brindarme su apoyo, tiempo y paciencia, en la continuidad para un futuro prospero

Dedico esta tesis a Dios, quien me bendijo desde el día que sentí esta vocación por la carrera de enfermería y es mi motivación para poder seguir adelante con humildad, perseverancia y ahínco el ejercicio de mi profesión.

YESCENIA

AGRADECIMIENTO

Agradecemos principalmente a todo el personal del Hospital Regional II-2 Tumbes por las facilidades brindadas y el libre desplazamiento dentro de su ambiente, en especial a las licenciadas en enfermería del servicio de medicina; ya que gracias a ello fue posible lograr la culminación del trabajo de investigación.

A nuestra alma mater la Universidad Nacional de Tumbes, donde provienen nuestros docentes los que día a día impartieron en nosotros sus conocimientos teóricos y prácticos que ayudaron a forjar nuestra carrera profesional.

Un sincero agradecimiento a nuestra profesora: Bravo Pérez, María Luz nuestra asesora; por su apoyo, amistad y paciencia, durante todo el desarrollo del proyecto de tesis. A nuestros miembros de jurado por sus oportunos aportes y correcciones en la presente tesis.

LA AUTORA

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

La autora Cruz Pacherras Yescenia Isabel, declaro que los resultados reportados en esta tesis, son producto de mi trabajo siempre con el apoyo de nuestra asesora y el jurado calificador en cuanto a su conceptualización y análisis de datos. Así mismo, declaro que hasta donde tengo conocimiento el informe no contiene material previamente publicado o escrito por otra persona excepto donde se reconoce como tal a través de citas y con propósitos exclusivos de ilustración o comparación; en este sentido, afirmo que cualquier información presentada sin citar a un tercero es de mi propia autoría.

Declaro finalmente que la redacción de esta tesis, es producto de mi propio trabajo con la dirección, apoyo de nuestra asesora de tesis y nuestro jurado calificador, en cuanto a la concepción y al estilo de la presentación o la expresión escrita.

CRUZ PACHERRES YESCENIA ISABEL

ÍNDICE

	Pág.
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN.	11
CAPITULO I. MARCO TEORICO	14
CAPITULO II. MATERIAL Y METODOS	26
CAPITULO III. RESULTADOS	30
CAPITULO IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	36
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	40
ANEXOS	43

RESUMEN

La presente investigación es de tipo cuantitativo-aplicativo de diseño descriptivo correlacional, no experimental de corte trasversal, realizado en el Hospital Regional II-2- Tumbes, el cual tuvo como objetivo general Determinar la relación que existe entre el estrés y clima laboral del personal de enfermería del servicio de Medicina del Hospital Regional II-2 –Tumbes 2017; la muestra estuvo conformada por 10 enfermeras(o); se utilizó como técnica la entrevista y como instrumento el cuestionario. Para el nivel de estrés; se obtuvo predominio en el nivel medio con el 50%; en cuanto al clima laboral predomina un clima moderadamente desfavorable con el 70%. Sobre la relación que existe entre el nivel de estrés y el clima laboral en el personal de enfermería no es significativo, de acuerdo al análisis y validación de la prueba de la CHI Cuadrada, donde se encontró una probabilidad mayor del 0.05 ($p > 0.05$) con un grado de libertad (g.l) igual a 4, con el 95% de confiabilidad; lo que significa que para lograr un buen clima laboral se debe mantener un nivel de estrés bajo; por lo tanto el profesional de enfermería debe realizar una profunda reflexión y revisión en base a los resultados obtenidos en tal sentido le permita mejorar el manejo del estrés para obtener un buen clima laboral, trascendiendo al cuidado de las personas a su cargo y el trabajo en su institución.

PALABRAS CLAVES: Estrés, Clima Laboral, Enfermería

ABSTRACT

The present research is a quantitative-applied type of descriptive, correlational, non-experimental cross-sectional design, carried out at the Regional Hospital II-2 Tumbes, which aimed to determine the relationship between stress Of nursing of the Medical Service of the Regional Hospital II-2 -Tumbes 2017; The sample consisted of 10 nurses (o); The interview technique was used as the questionnaire instrument. For the level of stress; Predominance was obtained in the middle level with 50%; In terms of the working climate, a moderately unfavorable climate prevails with 70%. The relationship between the level of stress and the working environment in the nursing staff is not significant, according to the analysis and validation of the CHI Square test, where a probability greater than 0.05 was found ($p > 0.05$) With a degree of freedom (gl) equal to 4, which means that to achieve a good working environment in addition to maintaining low stress; The nursing professional must make a deep reflection and review based on the results obtained in that sense allows him to improve the management of stress to obtain a good working environment, transcending the care of the people in charge and work in his institution.

KEY WORDS: Stress, Labor Climate, Nursing

INTRODUCCIÓN

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) el estrés es considerado como una epidemia global. Es único riesgo ocupacional que puede afectar al cien por ciento de los trabajadores. Genera alteración del estado de salud, ausentismo, disminución de la productividad y del rendimiento individual y aumento de enfermedades, rotación y accidentes; por otro lado, el trabajo itinerante causa alteraciones del sueño, digestivas, psicológicas, sociales y familiares; todo esto aparece como consecuencia del contenido o la intensidad de las demandas laborales que se presenta en todos los oficios, pero especialmente en los trabajos asistenciales como es la enfermería.¹

La Health Education Authority clasifica a enfermería como la cuarta profesión más estresante, por experimentar mayor estrés ocupacional que cualquier otro tipo de trabajadores debido a la responsabilidad por la vida de las personas y la proximidad al sufrimiento, aunado a la presencia de factores estresantes propios del ambiente físico, trabajo y organización. Diversos estudios reflejan como la profesión de enfermería presenta altos índices de estrés laboral con mayor incidencia en áreas críticas.¹

El estrés puede influir directa o indirectamente en el clima laboral, esto afecta a procesos organizacionales como la comunicación, la toma de decisiones y la solución de problemas, el tratamiento de los conflictos y

los niveles de implicación y participación. Actualmente existe un interés creciente para mejorar el clima laboral que se relaciona directamente con la calidad de atención que se debe de brindar al usuario en todas las instituciones, de allí deriva la necesidad de investigar lo que ocurre a diario dentro de una organización en este caso del servicio de medicina del Hospital Regional II-2, el que se considerada un área critica por la atención a los pacientes que requiere tratamiento de alta y mediana complejidad. El grupo humano que labora en el servicio de medicina lo hace con el objetivo de lograr los beneficios máximos para el usuario, aunque para el logro de ésta meta hace esfuerzos para controlar situaciones fatigantes existentes debido a la complejidad de los procedimientos a realizar.

Las instituciones prestadoras de salud tienen un gran reto en la actualidad, buscar la acreditación de sus establecimientos e instituciones de salud, por lo tato estas deben de estar directamente relacionadas con el sistema de gestión de la calidad; la importancia del presente trabajo de investigación dará a conocer datos importantes sobre el estrés que presentan las enfermeras y si están relacionadas con el clima laboral, sobre los resultados de la investigación se determinaran estrategias que contribuirán a incrementar el bagaje de conocimientos sobre el tema, siendo este el valor teórico específicamente para aquellos que estamos dedicados al cuidado de la salud; así mismo al establecer la relación de dependencia entre estrés y clima laboral, permitirá corregir deficiencias

encontradas, así mismo reorganizar el capital humano y organización laboral, así como propuesta que permitan mejorar el manejo de estrés que conllevan a un buen clima laboral constituyendo éste el aporte práctico de la investigación científica a la Institución.

Por lo anterior señalado, la idea que generó el presente estudio surgió del interés personal de la autora y tuvo como punto de partida la siguiente interrogante: ¿Existe relación entre el estrés y clima laboral del profesional de enfermería en el servicio de medicina del Hospital Regional 2-II Tumbes? y como objetivo general determinar la relación que existe entre el estrés y clima laboral del profesional de enfermería en el servicio de medicina del Hospital Regional 2-II, como objetivos específicos: Identificar el nivel de estrés del profesional de enfermería en el servicio de medicina del Hospital Regional 2-II, identificar el clima laboral profesional de enfermería en el servicio de medicina del Hospital Regional 2-II.

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO

Se revisaron diferentes trabajos de investigación, en el ámbito internacional, nacional y regional, que servirán para sustentar el presente estudio.

A nivel Internacional: Dávila J. y Romero C. Venezuela (2010), en trabajo sobre: Relación entre el Síndrome de Burnout (desgaste profesional) y la percepción sobre el clima organizacional en el área de emergencia de clínicas y hospitales del área metropolitana de Caracas, encontró que los participantes del estudio al 100% lo califican como clima organizacional Medio.²

Gámez, P. España (2000), en su estudio: Clima laboral en cuatro unidades críticas de un hospital de España, reporto que el 80 % de trabajadores están de acuerdo con las funciones que desempeñan, el 60% manifestaron que el trabajo repercute negativamente en su vida familiar y el 35% le afecta a su salud. Así mismo refiere que las relaciones con el equipo de trabajo son buenas para el 90%.³

Calsina Y. Puno (2011), en: Nivel de estrés de las enfermeras de centro quirúrgico del Hospital III Salcedo – Puno, encontró que 62.5% presenta

nivel moderado de estrés laboral, 6.25% nivel alto y 31.25% presenta nivel leve de estrés laboral.⁴

Pantoja, M. Lima (2010), en la investigación: Nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima, reportó que 88% presenta nivel de estrés medio, el 6% nivel bajo y el otro 6% restante un nivel de estrés alto, concluyendo que es medio el nivel de estrés que experimentan las enfermeras de centro quirúrgico.⁵

Monteza, Ch. Chiclayo (2012), presenta un trabajo: Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico-Es salud Chiclayo. Reporto que 28 de 46 enfermeras, es decir (60.9%) calificaron el clima laboral como medianamente favorable dentro de su área de trabajo.⁶

Pérez. Y Salazar, Y. Tumbes (2006), en: Nivel de estrés de los docentes que laboran en la Escuela de Enfermería de la Universidad Nacional de Tumbes. Concluyeron que el 36.4% de los docentes presentaron nivel de estrés moderado, el 31,8% nivel de estrés leve, solo el 13.8% nivel de estrés severo. El 50% de docentes señalaron como factor estresante personal “sobrecarga de trabajo” como el más frecuente, mientras que el 81.8% el factor estresante ambiental “ruidos molestos” como el más frecuente.⁷

Silva J. y Mena W, Tumbes (2007), en: Ámbitos situacionales y nivel de estrés en el profesional de enfermería de los servicios generales y emergencia del Hospital II- 1 "JAMO". Tumbes. Determinaron que, la relación entre el ámbito situacional-ambiente laboral y el nivel de estrés del profesional de enfermería de los servicios generales y de emergencia es positivo y fuerte. La relación entre el ámbito situacional-trabajo/ocupación y el nivel de estrés del profesional de enfermería de los servicios generales y de emergencia es positivamente fuerte; lo mismo para las relaciones interpersonales y la personalidad.⁸

En el siglo XX Hans Selye (1956) conceptualizó al estrés por primera vez como la "respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante"; en término general lo define como un síndrome que provoca una respuesta inespecífica del organismo a un estímulo ambiental.

La palabra estrés actualmente está siendo muy utilizada en diferentes espacios sociales; etimológicamente se deriva del latín "Stringe" que significa "apretar" o "provocar tensión". El estrés llamado también peligro que amenaza al bienestar y como consecuencia, incluso la supervivencia. Como resultado del efecto del estrés, el ser vivo que se ve afectado intenta ajustarse a estas condiciones modificadas al servicio del medio ambiente y actuar contra esta influencia perniciosa (actividad) o huir de ella (pasividad). El estrés es un proceso dinámico en el que intervienen

variables tanto del entorno como individuales, y aparece cuando la persona evalúa una situación como amenaza. Se conoce como la más grave amenaza para la salud laboral, porque constituye una sutil forma de degeneración física que puede causar trastornos psicológicos, agravar enfermedades físicas y provocar en casos agudos secuelas permanentes.⁹

Para el Ministerio de Salud (MINSA) lo conceptualiza como la expresión de la relación entre el individuo y su medio ambiente, este puede ser temporal o a largo plazo, ligero o severo, según la duración de sus causas, la fuerza de estas y la capacidad de recuperación que tenga la persona.¹⁰

El estrés se define como el resultado de la relación entre el individuo y el entorno. Evaluado por aquel como amenazante, que desborda sus recursos debido a la presencia de demandas, tareas, roles interpersonal y físico y pone en peligro su bienestar. Cuando la persona está expuesta a un estresor, el cerebro lo registra y transmite la señal cerebral, la corteza a su vez activa el hipotálamo, el cual pone en movimiento el sistema autónomo (SNA) y al sistema endocrino. SNA encargado del control de las actividades del cuerpo donde no interviene la voluntad y el endocrino es el conjunto de glándulas cuyas secreciones o sustancias (hormonas) que caen directamente en el interior del cuerpo para regular distintos procesos biológicos.

La existencia de una amenaza en el medio ambiente externo o interno, conlleva a que la persona comience a experimentar una serie de variaciones fisiológicas tales como músculos tensionados, secreción hormonal, dilatación ocular, aumento del ritmo cardiaco, arritmias cardiacas, dilatación bronquial. Al mismo tiempo produce molestias como la ira, la tristeza, el miedo, impotencia, el orgullo herido y en especial la ansiedad (sensación interior de no hallarse) y alteraciones cognoscitivas, concentración baja, etc.¹¹

El estrés prepara al cuerpo y a la mente para enfrentar los sucesos o para huir, es dañino si es fuerte y continuo porque altera el organismo y puede llevar a enfermedad física y mental, ya que produce cambios fisiológicos, emocionales y de comportamiento que serán mayores o menores según su intensidad alta, media o baja y su frecuencia de aparición.¹²

Cuando la respuesta al estrés se realiza en armonía, respetando los parámetros fisiológicos y psicológicos del individuo favoreciendo la adaptación al factor estresante, adoptamos el concepto de estrés como “eustrés”; por el contrario si las respuestas han resultado insuficientes o exageradas y no favorece o dificulta la adaptación al factor estresante se produce el “distrés”, que por su permanencia (cronicidad) o por su intensidad (respuesta aguda) produce el Síndrome General de Adaptación, el cual comprende un proceso de tres fases.

Se han identificado tres etapas en la respuesta al estrés. En la primera etapa, alarma, el cuerpo reconoce el estrés y se prepara para la acción, ya sea de agresión o de fuga. Las glándulas endocrinas liberan hormonas que aumentan los latidos del corazón y el ritmo respiratorio, elevan el nivel de azúcar en la sangre, incrementan la transpiración, dilatan las pupilas y hacen más lenta la digestión. En la segunda etapa, resistencia, el cuerpo repara cualquier daño causado por la reacción de alarma.

Sin embargo, si el estrés continúa, el cuerpo permanece alerta y no puede reparar los daños. Si la etapa de resistencia fracasa, es decir, si el estrés continúa o adquiere mayor intensidad y si los mecanismos de adaptación no resultan eficientes se entra en la etapa de agotamiento donde los trastornos fisiológicos, psicológicos o psicosociales tienden a ser crónicos o irreversibles.

Esta amenaza sutil conocida como estrés presenta diferentes clasificaciones, según el tiempo de duración: Estrés agudo, es la forma de estrés más común. Proviene de las demandas y las presiones del pasado inmediato y se anticipa a las demandas y presiones del próximo futuro. El estrés agudo es estimulante y excitante a pequeñas dosis, pero demasiado es agotador. Y el estrés crónico, creciente que aparece día tras día, año tras año. El estrés crónico destruye el cuerpo, la mente y la vida. Es el estrés de la pobreza, de las familias disfuncionales, de estar atrapado en un matrimonio infeliz o en un trabajo no deseado.¹³

Así mismos también se clasifica según el contexto en el que se presenta; tenemos el Estrés no laboral o cotidiano: El cual está relacionado con causas individuales, familiares y de relaciones interpersonales presentándose de diferentes formas; relaciones entre padres, hijos y otros parientes representan el estrés familiar. Por otro lado, tenemos al Estrés laboral, es el malestar y afecciones ocasionadas por las condiciones y tareas propias de la institución donde se trabaja, afectando por norma general a trabajadores con gran presión psicológica y alto grado de actividad, Se presenta como consecuencia de la conjunción de los factores estresantes y de la personalidad del sujeto.

Sotillo conceptualiza al estrés laboral como el conjunto de fenómenos que suceden en el organismo y salud del trabajador con la participación de agentes estresantes lesivos derivados directamente del trabajo. Según Slipack (1996) existen dos tipos de estrés laboral: El Episódico, se presenta momentáneamente, es una situación que no se posterga por mucho tiempo y que luego se enfrenta o resuelve, desapareciendo todos los síntomas que lo originaron; El Crónico se presenta de manera recurrente, cuando la persona es sometida a un agente estresor de manera constante, por lo que los síntomas de estrés aparecen cada vez que la situación se presenta y mientras el individuo no evite esa problemática el estrés no desaparecerá.

Existe un gran número de factores de riesgo que pueden causar estrés; entre ellos se identifican a los relacionados con el contenido del trabajo, diferentes tipos de personalidad, cambios o modificaciones orgánicas, el conflicto y ambigüedad de rol, el clima de la organización, el contacto con pacientes, la carga de trabajo, la necesidad de mantenimiento y desarrollo de una cualificación profesional, los horarios irregulares, la violencia hacia el profesional, el ambiente físico en el que se realiza el trabajo, no tener oportunidad de exponer las quejas e inseguridad en el empleo. ¹⁴

El clima laboral es el medio en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. La calidad de este clima influye directamente en la satisfacción de los trabajadores y por lo tanto en la productividad. De aquella manera, mientras que un buen clima se orienta hacia los objetivos generales, un mal clima destruye el ambiente de trabajo ocasionando situaciones de conflicto, malestar y generando un bajo rendimiento.

Trabajar en equipo no es una tarea fácil, los empleados pasan muchas horas al día conviviendo con caracteres, sentimientos y estados de ánimo distintos. Si este aspecto es pasado por alto en una organización, es muy difícil que las distintas partes logren unirse en un todo que lleve a la empresa por el camino del éxito.

Los determinantes del clima laboral pueden considerarse como efecto y resultado de la estructura y de los procesos de la organización. Los

elementos de la estructura a los que se hace alusión más frecuentemente han sido el tamaño, la centralización, la formalización, el ambiente físico, la especialización de la tarea y la densidad.¹⁵

El tamaño organizacional ha sido considerado frecuentemente como "el primer indicador de la estructura", ya que determina a su vez otros aspectos de la estructura. En general, los resultados de las investigaciones tienden a proponer que las organizaciones de mayor tamaño son más burocráticas, con una normativa más estricta y rigurosa. La consecuencia de ello es la aparición de climas poco flexibles, formalizados y generalmente de bajo compromiso e implicación personal.

La centralización, entendida básicamente como formalización de la toma de decisiones en los niveles más elevados de la organización genera un clima escasamente participativo, mientras que, a la inversa, los climas percibidos como descentralizados suelen ser considerados como climas cálidos y facilitadores de la relación. Cuando el clima existente es fuertemente jerárquico se producen climas escasamente creativos. Las empresas creadoras se caracterizan por climas abiertos, participativos, cálidos y frecuentemente informales.¹⁶

Entre los determinantes del clima laboral, probablemente el más estudiado sea los estilos de liderazgo. Además de estos factores organizacionales, influye en el clima la personalidad de los empleados,

entendida esta como un conjunto de necesidades, expectativas, y de objetivos personales. Personalidades con un alto nivel de inestabilidad emocional serán más susceptibles de considerar negativamente las adversidades comunes a toda organización.

Por otra parte, las personalidades duras, y que puedan caracterizarse por alguno de los trastornos de la personalidad, como la personalidad antisocial, generan climas difíciles y molestos. Especial interés ha suscitado el estudio de las "personalidades abrasivas" o personalidades caracterizadas por un nivel de exigencia, demandas y rigurosidad muy alto, con escasas contraprestaciones de apoyo y solidaridad.

Los efectos del clima laboral, afectan a los procesos organizacionales como la comunicación, la toma de decisiones y la solución de problemas, el tratamiento de los conflictos y los niveles de implicación y participación. El modelo de causalidad desarrollado por el constructor de clima laboral considera que la influencia sobre la conducta laboral no proviene de hechos o de acontecimientos aislados, ni tampoco que provenga de aspectos particulares de la organización, sino que su influencia se ejerce de forma global y persistente, como corresponde a una atmósfera psicológica particular. Diferentes investigaciones han puesto de manifiesto que el clima es "un factor ecológico principal" en la determinación de las conductas laborales.

No parece que se pueda hablar de una relación causal en el sentido estricto de la palabra, ya que el clima como tal es un fenómeno colectivo que es filtrado por la personalidad individual de los sujetos. Más que de un efecto causal habría que hablar de un predictor lato del sentido de la conducta, o más estrictamente, de un factor de probabilidad de la aparición de determinadas conductas.¹⁶

En general, puede considerarse el clima como un moderador entre las características de los individuos y la conducta que estos desarrollan, es decir como un factor emocional relativamente estable. Los accidentes, la satisfacción laboral y el rendimiento estarían relacionados con el clima, pero las investigaciones empíricas no siempre respaldan esta lógica.

Dentro de los factores esenciales para crear un buen clima laboral se encuentra las condiciones físicas, que contemplan características medioambientales que dispone la institución para que los empleados desarrollen su trabajo: la iluminación, el sonido, la distribución de los espacios, la ubicación de las personas, los utensilios, etc., todo ello facilita el bienestar de las personas que pasan largas jornadas trabajando y repercute en la calidad de su labor y de la empresa.

Otros de los factores, que influyen en un clima laboral, son la independencia (mide el grado de autonomía de las personas en la ejecución de sus tareas), la implicación (grado de entrega del empleado a

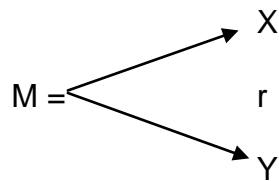
la institución), la igualdad, liderazgo, relaciones (grado de madurez, comunicación – confianza), el reconocimiento, remuneraciones y la organización del área de trabajo. ¹⁷

CAPITULO II

MATERIAL Y MÉTODOS

2.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN:

A mejorar e incorporar nuevas estrategias que favorecen la integralidad del personal de enfermería dentro del área de trabajo, su diseño Descriptivo-correlacional, no experimental, de corte transversal representado en el siguiente diagrama



M = muestra

X = Variable Estrés

Y = Variable Clima laboral

r= Relación entre variables

2.2 POBLACION Y MUESTRA:

2.2.1 **MUESTRA:** La muestra no probabilística estuvo considerada por todos los profesionales de enfermería, n=10. que comprendieron la totalidad del universo.

Criterios de inclusión:

- ✓ Personal de enfermería que acepten participar en el estudio previo consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- ✓ Personal de enfermería que se encuentren de vacaciones, permiso o licencia.
- ✓ Personal que no sea parte del grupo profesional de enfermería.

2.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La investigación se desarrolló con la Técnica de la Entrevista y como instrumento el cuestionario el cual estuvo constituido: Primer instrumento de medición que se utilizará es el Cuestionario de “The Nursing Stress Scale” (NSS) en una adaptación al castellano por Escribá V. et al y Más P. (24). Es una escala auto administrado que se realiza aproximadamente en 10 minutos, consta de dos partes, la primera de 7 preguntas correspondientes a los datos personales y

laborales de enfermería, la segunda parte incluye 24 ítems con cuatro posibles respuestas tipo Likert. (anexo 02)

Para determinar el clima laboral se hizo uso de un segundo instrumento elaborado y validado por la Lic. Psc. Sonia Palma Carrillo, que consta de 50 ítems los cuales se agrupan en 5 determinantes. (Anexo 3)

2.4 PROCEDIMIENTO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la recolección de datos se realizó coordinaciones administrativas dirigidas al director y al Jefe del servicio de medicina del Hospital Regional II-2, el cual nos brindó facilidades para la obtención de datos, así mismo se procedió a la obtención del consentimiento informado y compromiso de confidencialidad, posterior a ello se aplicó el cuestionario con la población en estudio, considerando un tiempo aproximado de 15 minutos por aplicación.

2.5 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS:

Luego de recolectar los datos estos se codificaron y se procesaron en los meses estipulados en el cronograma, siguiendo un patrón de tabulación en una base electrónica diseñada en el Software Microsoft Excel 2015 y el paquete estadístico SPSS 15.0 para Windows versión 2015, donde se procesarán. Finalmente, los resultados fueron presentados en tablas de una o dos entradas con

frecuencias absolutas y relativas porcentuales, y gráficos; para la relación de variables se evaluó empleando el Test de Chi cuadrado (anexo 05) de acuerdo a los objetivos planteado, siendo interpretados y analizados a través de la estadística descriptiva.

CAPITULO III

RESULTADOS

TABLA N°01

Nivel de estrés del personal de enfermería del servicio de Medicina del Hospital Regional II-2 2017.

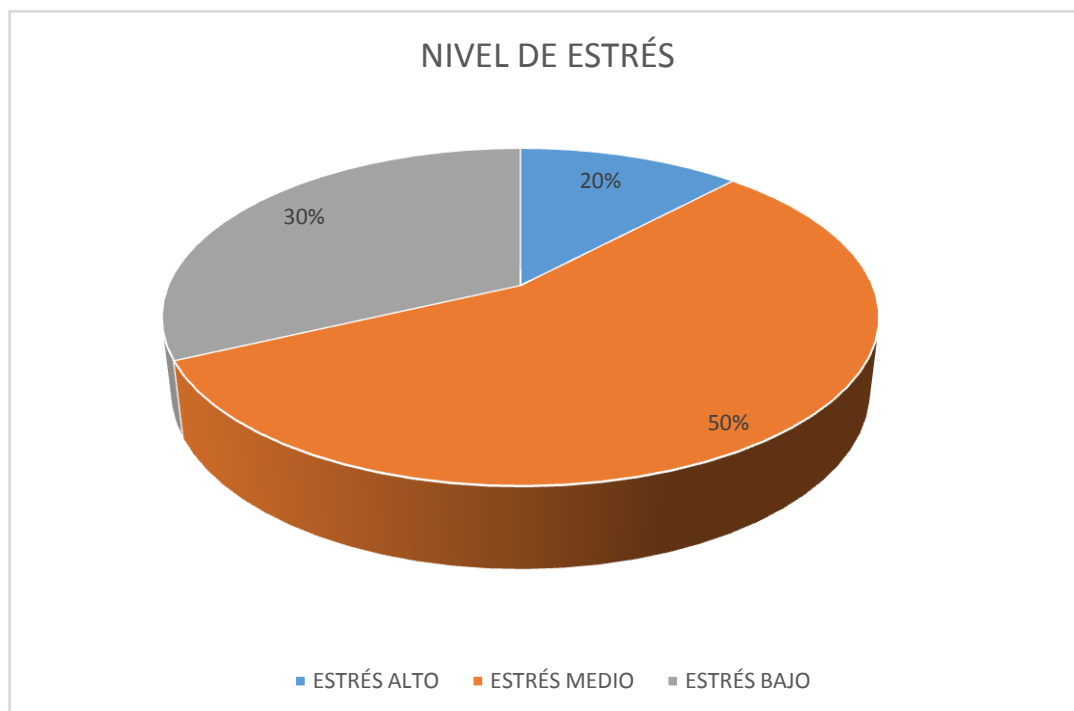
Nivel de Estrés	Personal de Enfermería	
	Nº	%
<i>Alto</i>	2	20
<i>Medio</i>	5	50
<i>Bajo</i>	3	30
Total	10	100

Fuente: Cuestionario para "Valorar el estrés del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Regional II-2 Tumbes – 2017".

Se observa que lo profesionales de enfermería del servicio de medicina, predomina el nivel medio con el 50%, el 30% presenta un nivel bajo, solo el 20% un nivel alto.

GRAFICO N° 01

Nivel de estrés del personal de enfermería del servicio de Medicina del Hospital Regional II-2 2017.



Fuente: Cuestionario para "Valorar el estrés del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Regional II-2 Tumbes – 2017".

TABLA N°02

Clima Laboral del personal de enfermería del servicio de Medicina del Hospital Regional II-2 2017

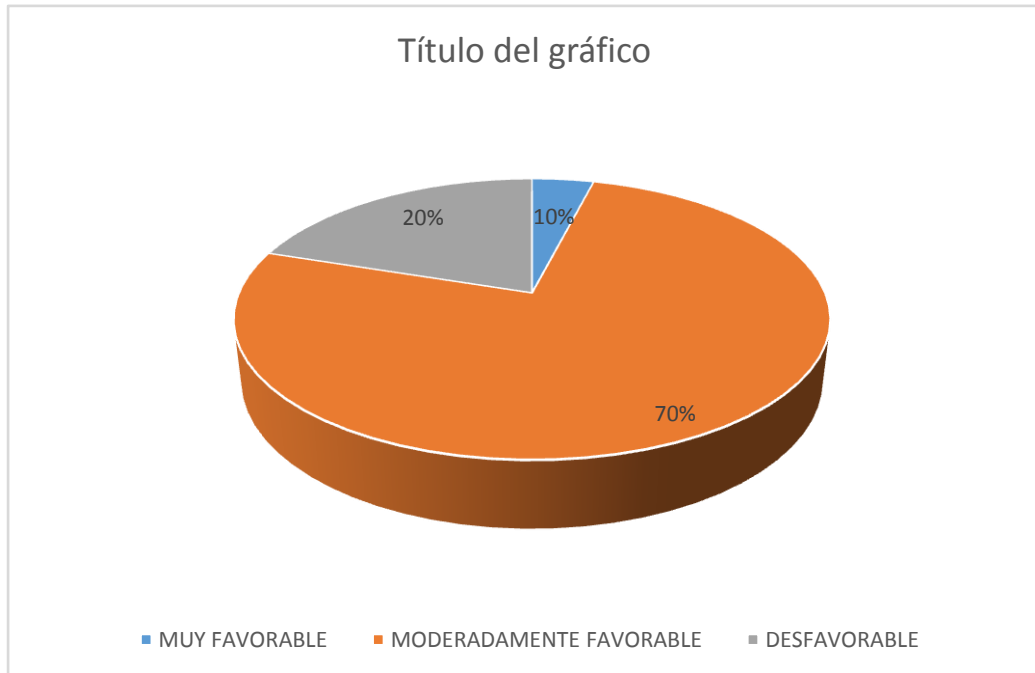
Clima Laboral	Personal de Enfermería	
	Nº	%
<i>Muy favorable</i>	1	10
<i>Moderadamente favorable</i>	7	70
<i>Desfavorable</i>	2	20
Total	10	100

Fuente: Cuestionario para "Valorar el estrés del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Regional II-2 Tumbes – 2017".

Se observa que los profesionales de enfermería del servicio de medicina, predomina un clima laboral moderadamente favorable con el 70%, el 20% está representado por un clima desfavorable y el 10% un clima muy favorable.

GRÁFICO N°02

Clima Laboral del personal de enfermería del servicio de Medicina del Hospital Regional II-2 2017.



Fuente: Cuestionario para "Valorar el estrés del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Regional II-2 Tumbes – 2017".

TABLA N° 03

Relación entre el Nivel de estrés y clima laboral del personal de enfermería de del servicio de Medicina del Hospital Regional II-2 2017.

Nivel de Estrés	Clima laboral							
	Muy favorable		Moderadamente favorable		Desfavorable		Total general	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
<i>Alto</i>	1	10	0	0	1	10	2	20
<i>Medio</i>	0	0	5	50	0	0	5	50
<i>Bajo</i>	0	0	2	20	1	10	3	30
Total	1	10	7	70	2	20	10	100

Fuente: Cuestionario para "Valorar el estrés del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Regional II-2 Tumbes – 2017".

$\chi^2 p > 0.05$

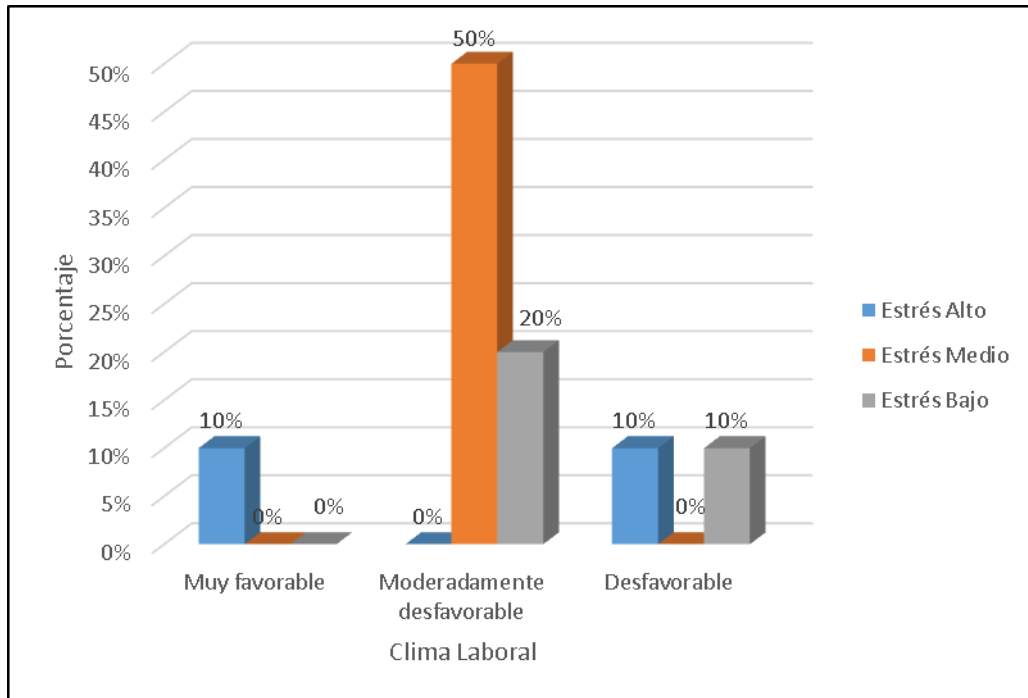
g. l = 4

NO SIGNIFICATIVO

Puede observarse que el predomina el nivel de estrés medio con el 50% con un clima laboral moderadamente favorable, el 20% presenta un nivel de estrés bajo, con un clima laboral moderadamente favorable, el 10% presenta un nivel de estrés alto con un clima laboral muy favorable, este resultado se obtiene por considerar una muestra pequeña donde no se puede realizar la comprobación de la relación.

GRAFICIO N° 03

Relación entre el Nivel de estrés y clima laboral del personal de enfermería de del servicio de Medicina del Hospital Regional II-2 2017.



Fuente: Cuestionario para "Valorar el estrés del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Regional II-2 Tumbes – 2017".

CAPITULO IV

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Se presenta a continuación el análisis e interpretación de los datos más significativos e importantes de las variables, factores de riesgo en la curva de crecimiento, encontrados por los investigadores en el presente estudio.

Tabla N° 01: El personal de enfermería que labora en el servicio de medicina muestra un nivel de estrés medio con el 50%. Resultados similares se encontraron en el estudio realizado por Calsina Y.; en su investigación titulada “Nivel de estrés de las enfermeras de centro quirúrgico del Hospital III Salcedo, Puno 2012”, encontrando los siguientes resultados: el 62.5% de enfermeras presenta un nivel moderado de estrés laboral;⁽⁴⁾ resultados que a pesar del tiempo muestran una mínima variación; permitiendo a las investigadoras dilucidar que el profesional de enfermería se sitúa en un punto en el que aún enfrenta situaciones de estrés armónicamente, respetando los factores fisiológicos, psicológicos; lo que favorece a la adaptación estresante preparando al cuerpo y a la mente para enfrentar sucesos.

En la tabla N°02: Se observa que el clima laboral en el personal de enfermería en el servicio de medicina es moderadamente favorable con el 70%, resultados similares se encontraron en la investigación de Monteza Ch. en su estudio titulado: “Influencia del clima laboral en la

satisfacción de las enfermeras Es salud Chiclayo 2010”, encontrando los siguiente resultado: el clima laboral se calificó como medianamente favorable con el 60.6%⁽¹⁷⁾; permitiendo a las investigadoras afirmar que al transcurrir los años la variación ha sido mínima lo que puede constituir un riesgo de crear situaciones de conflicto; un buen clima laboral es el bien más preciados de las personas y en todas las instituciones; es esencial para lograr la salud del trabajador, logrando con este un aporte positivo a la producción, la motivación laboral, el espíritu de trabajo y la satisfacción laboral.

En la tabla N°03: la relación existente entre las dos variables nivel de estrés y clima laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de medicina se observa que predomina el nivel de estrés medio con el 50% con un clima laboral moderadamente desfavorable. Un buen manejo del estrés es el bien más preciados de las personas; es esencial para lograr sus objetivos en el ámbito personal, profesional y laboral; logrando con este la motivación laboral, el espíritu de trabajo, la satisfacción laboral, convirtiéndose en un aporta positivo a la producción y a la imagen institucional; pero los resultados obtenidos en la presente investigación constituyen un riesgo a desarrollar distrés, que conlleva a un mal clima laboral.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

El nivel de estrés del personal de enfermería que trabaja en el servicio de medicina; predomina el nivel medio con un 50%, cifras que constituyen una amenaza en la salud del trabajador.

En el servicio de medicina respecto al clima laboral del personal de enfermería; es moderadamente favorable con el 70%, en tal sentido estas cifras deben encaminar al personal de enfermería a mejorar el espíritu de trabajo y la satisfacción laboral.

La relación entre el nivel de estrés y el clima laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de medicina, la correlación no es significativa, según el análisis y validación de la prueba de la CHI Cuadrada, al encontrar una probabilidad mayor del 0.05 y con un grado de libertad igual a 4, permite afirmar que para lograr un clima laboral favorable se debe manejar y afrontar los factores estresantes de la mejor manera y viceversa; lo que permitirá mejorar el clima laboral, repercutiendo en lo personal, familiar e institucional.

RECOMENDACIONES

A los Departamento de Enfermería coordinar con la oficina de capacitación del Hospitales Regional II-2 Tumbes, la realización de talleres de manejo de estrés que favorecerán a mejorar la salud del trabajador y con ello un buen clima laboral.

Al Hospitales Regional II-2 Tumbes, a través del área de salud ocupacional, promover estrategias que permitan controlar los factores estresantes del personal de enfermería, logrando con este un aporte positivo a la producción de la institución.

Al Hospitales Regional II-2 Tumbes, promover el uso de los resultados obtenidos, en la elaboración de proyectos de mejora continua en el manejo de estrés para mejora del clima laboral en su institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Agencia Europea para la seguridad y la salud en el trabajo Trabajos Saludables: Gestionemos el estrés 2013. Disponible en:
<http://hw2014.healthy-workplaces.eu/es/stress-and-psychosocial-risks/facts-and-figures>.
2. Dávila J. y Romero Venezuela. Relación entre el Síndrome de Burnout y la percepción sobre el clima organizacional en el área de emergencia de clínicas y hospitales de Caracas- Venezuela 2010.
3. Gámez, P. Estudio del clima laboral en cuatro unidades de críticos de un hospital España 2010. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo>.
4. Calcina, D. Nivel de Estrés de las Enfermeras del Centro Quirúrgico Del Hospital III Salcedo Puno 2011. (Tesis de Especialización). Universidad Nacional Jorge Basadre). Disponible en:
http://tesis.unjbg.edu.pe:8080/bitstream/handle/unjbg/146/01calsina_diaz_YR_FACS_Enfermeria_2012.pdf?sequence=1
5. Pantoja, M. Nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Dos De Mayo. (Tesis). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina, 2010. Lima – Perú.
6. Monteza, Ch. Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico. Es salud Chiclayo. (Tesis Magister). Universidad Católica Santo Toribio Mogrovejo – Chiclayo 2010. Disponible en:
http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/82/1/TM_Monteza_Chanduvi_Nancy.pdf.

7. Pérez, Y y Col. Nivel de estrés de los docentes que laboran en la Escuela de Enfermería. Para optar Licenciatura en Enfermería. Universidad Nacional de Tumbes -2006.
8. Silva, J y Col. Ámbitos situacionales y nivel de estrés en el profesional de enfermería de los servicios generales y emergencia del Hospital II - 1 "JAMO"- Tumbes 2007. Tesis de licenciatura en enfermería. Universidad Nacional de Tumbes.
9. Selye, H. La Adaptación del Síndrome General. Revista Médica Ann. 1956 (2): 327 – 342.
10. Ministerio de Salud. Habilidades para la promoción de la salud mental y prevención del estrés: Módulos de capacitación. Programa de salud mental INSM Honorio Delgado Hideyo Noguchi, 2001, 6.
11. Lourdes M y Col. Estrés laboral en el Personal de Enfermería de Alto Riesgo. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de Cuyo 2012. Disponible en:
http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5761/campero-lourdes.pdf
12. Coris, C. Nivel de estrés laboral de las enfermeras de Centro Quirúrgico del Hospital Es Salud de Huancavelica. (En trabajo de investigación Especialista en Centro Quirúrgico). Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima – Perú 2010.
13. Waiten, W. Psicología: temas y variaciones. 6ta ed. México D.F.: Editorial Cengage Learning; 2006: 529 – 530.
14. Peiró, J y Salvador, A. Desencadenantes del Estrés Laboral 1a ed. Madrid: Editorial UDEMA S. A; 2002.

15. Olortegui M. (2008). Diccionario de psicología. Perú: editorial San Marcos Pág. 392 -393.
16. González, R. V. & Peiró, J. M. (1999): Clima en las organizaciones laborales y en los equipos de trabajo. *Revista De Psicología General Y Aplicada*. 52 (2-3), (269-285).
17. Sánchez, E.J & García, D. M. Estudio del clima laboral del personal de enfermería de las unidades de salud mental de un hospital. Complejo Hospitalario Torre cárdenas del Servicio Andaluz de Salud (SAS), Almería. Disponible en:
<http://www.anesm.org/wp-content/uploads/2014/09/pinv2004accesit2.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo:.....con D.N.I....., acepto, participar en la investigación: **ESTRÉS Y CLIMA LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE MEDICINA HOSPITAL REGIONAL II-2 TUMBES 2016** Realizado por el Bachillere en Enfermería ,Cruz Pacherras Yescenia Isabel. Tiene como objetivo Determinar la relación que existe entre el estrés y clima laboral del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Regional - Tumbes 2016.

ACEPTO, participar de la Encuesta, asumiendo que la información brindada será solamente de conocimiento de los investigadores y de su asesora, quienes garantizan el secreto y respeto a mi privacidad. Soy consciente que el informe de la investigación será publicado no siendo mencionados los nombres de los participantes, teniendo libertad de retirar mi consentimiento en cualquier momento y dejar de participar del estudio sin que esto genere algún perjuicio y/o gasto. Sé que de tener dudas de mi participación podré aclararlas con los investigadores. Por último, declaro que después de las aclaraciones convenientemente realizadas, consiento participar de la presente investigación.

Tumbes,....de.....del 2016

Firma de la participante

Firma del investigador

ANEXO Nº 2

CUESTIONARIO PARA VALORAR EL ESTRÉS Y EL CLIMA LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE MEDICINA DEL HOSPITAL REGIONAL II-2. TUMBES– 2016.

Estimado participante somos estudiantes de la Escuela De Enfermería de la Universidad Nacional de Tumbes, nos encontramos realizando un trabajo de investigación, que tiene como objetivo recopilar información verídica y su percepción del tema a investigar.

I. Datos Personales y Laborales

1. Edad: De 25 a 35 años () De 36 a 45 años () > 46 años ()
2. Estado Civil:
Soltera () Casada () Conviviente () Divorciada () Viuda ()
3. Cargo:
4. Sexo: (F) (M)
5. Condición Laboral: Nombrado () Contratado ()
6. Tiempo de Servicio:

II. Instrucciones:

A continuación, se presenta una serie de enunciados relacionadas con el nivel de estrés y el clima laboral que usted estaría experimentando durante su jornada laboral, deberá marcar con una X de acuerdo a lo que considere adecuado

2.1 CUESTIONARIO PARA VALORAR EL ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERIA

ENUNCIADOS	NUNCA	A VECES	FRECUENTE	MUY FRECUENTE
1. Siente que el ambiente de trabajo es tenso.				
2. Recibe críticas de los médicos.				
3. Se siente impotente cuando un paciente no mejora.				
4. Recibe llamadas de atención por parte de sus superiores.				
5. No tiene ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras y/o auxiliares de enfermería) sobre problemas en el servicio.				
6. La muerte de un paciente le angustia.				
7. Siente presión ante las exigencias médicas.				
8. Siente miedo a cometer un error en el cuidado de enfermería de un paciente.				
9. No tiene ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras y/o auxiliares de enfermería) del servicio.				
10. El médico no se encuentra presente cuando un paciente se está muriendo.				
11. Hay situaciones en las que está en desacuerdo con el tratamiento de un paciente.				
12. Se siente insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente.				
13. Toma decisiones sobre un paciente cuando el médico no está disponible.				
14. Sufre dolores de cabeza o sensación de ardor en el estómago durante su jornada laboral.				
15. Tiene dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras y/o auxiliares de enfermería) del servicio.				
16. Realiza tareas que no competen a enfermería (ej.: tareas administrativas).				
17. No tiene tiempo suficiente para realizar todas sus tareas de enfermería.				
18. El médico no se encuentra presente ante una urgencia médica.				
19. Conoce bien el manejo y/o funcionamiento de un equipo especializado.				
20. Falta personal para cubrir adecuadamente el servicio.				
21. No tiene tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente.				
22. Ver sufrir a un paciente le causa angustia.				
23. Las exigencias del equipo de salud le provocan estados de tensión y/o conducta impulsiva y/o irritabilidad.				
24. Pasar temporalmente a otro servicio por motivos de falta de personal le provoca irritabilidad y/o molestia.				

ESCALA DE VALORACIÓN

Estrés Alto	49 - 72 puntos
Estrés Medio	25 - 48 puntos
Estrés Bajo	0 - 24 puntos

ANEXO N° 3

2.3 CUESTIONRIO PARA VALORAR EL CLIMA LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA

N°	ITEMS	NINGUNA O NUNCA	POCO	REGULAR O ALGO	MUCHO	TODO O SIEMPRE
1	Existen oportunidades de progresar en la Institución.					
2	Se siente compromiso con el éxito de la Institución.					
3	El Jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para el cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El Jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la Institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi trabajo la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Institución.					
13	La evaluación que se hace en el trabajo, ayuda a mejorar las tareas.					
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la Institución.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de información.					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21	El jefe expresa reconocimiento por los logros.					
22	En la oficina se hacen las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la Institución, se afronta y superan los obstáculos.					
30	Existe buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guía de trabajo					
34	La Institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con otras Instituciones.					
36	La Institución promueve el desarrollo del personal					
37	Los servicios de la Institución son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la Institución.					
39	El jefe escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.					
42	Existe una clara definición de visión y valores en la Institución.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas unidades.					
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					

46	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47	La Institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la empresa.					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la Institución					
50	La remuneración está de acuerdo con otras áreas de la Institución.					

ESCALA DE VALORACIÓN.

Muy favorable	: 161 – 200
Favorable	: 121 – 160
Moderadamente favorable	: 81 – 120
Desfavorable	: 41 – 80
Muy desfavorable	: 0 – 40

ANEXO N° 4

TABLA DE DATOS DE RESULTADOS ADICIONALES

DATOS GENERALES					RESPUESTAS TIPO DE ESTRÉS																				PUNTAJE TIPO DE ESTRÉS				PUNTAJE TOTAL	NIVEL DE ESTRÉS																										
EDAD	ESTADO CIVIL	CARGO	CONDICION LABORAL	SEXO	TIEMPO DE SERVIDICIO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23			P24																									
1	47	DIVORCIADA	ENFERMERA	NOMBRADO	F	27 AÑOS	C	B	A	B	B	B	B	B	A	B	C	B	B	A	A	A	B	C	D	B	B	B	B	2	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	2	1	1	0	0	0	1	2	3	1	1	1	1	23	ESTRÉS BAJO
2	63	CASADA	ENFERMERA	NOMBRADO	F	38 AÑOS	D	D	C	D	D	C	C	D	D	D	D	C	D	D	B	B	B	B	B	B	A	A	B	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	0	0	1	50	ESTRÉS ALTO
3	46	CASADA	ENFERMERA	NOMBRADO	F	19 AÑOS	C	B	D	A	C	A	B	B	B	B	A	A	B	B	B	B	B	B	C	B	C	B	C	2	1	3	0	2	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	27	ESTRÉS MEDIO
4	47	CASADA	ENFERMERA	NOMBRADO	F	20 AÑOS	D	B	C	C	B	B	B	B	C	B	B	A	C	B	A	B	C	C	D	B	C	C	C	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	0	2	1	0	1	2	2	3	1	2	2	2	35	ESTRÉS MEDIO
5	48	CASADA	ENFERMERA	NOMBRADO	F	26 AÑOS	D	B	C	C	B	B	B	B	C	B	B	B	B	B	A	B	C	B	D	B	C	B	B	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	0	1	2	1	3	1	2	1	1	32	ESTRÉS MEDIO	
6	40	CONVIVIENTE	ENFERMERA	CONTRATADO	F	6 AÑOS	C	B	C	B	A	B	C	B	A	C	B	B	A	C	B	A	C	C	B	D	B	C	B	C	2	1	2	1	0	1	2	1	0	2	1	0	2	2	1	3	1	2	1	2	31	ESTRÉS MEDIO				
7	39	CASADA	ENFERMERA	CONTRATADO	F	4 AÑOS	B	B	C	B	C	B	C	B	B	B	A	A	B	A	B	C	B	C	D	C	C	B	A	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	0	0	1	0	1	2	1	2	3	2	2	1	0	29	ESTRÉS MEDIO	
8	48	DIVORCIADO	ENFERMERA	NOMBRADO	F	23 AÑOS	C	B	B	B	A	B	B	B	A	B	B	B	B	C	B	A	B	B	D	B	C	B	C	2	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	2	27	ESTRÉS MEDIO	
9	34	CONVIVIENTE	ENFERMERA	CONTRATADO	F	4 AÑOS	B	B	B	B	A	B	B	C	A	B	B	A	B	C	A	B	C	B	C	B	B	B	B	1	1	1	1	0	1	1	2	0	1	1	1	0	1	2	0	1	2	1	1	1	1	1	1	24	ESTRÉS BAJO	
10	35	SOLTERA	ENFERMERA	CONTRATADO	F	6 AÑOS	B	B	B	B	A	B	B	C	A	B	B	A	B	C	B	B	C	B	C	B	B	B	C	1	1	1	1	0	1	1	2	0	1	1	0	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	26	ESTRÉS MEDIO	

ANEXO N° 5

CHI CUADRADO

- Un estudio a 10 personas.
- Variable nivel de estres
- Variable clima laboral

PRUEBA DE HIPOTESIS

Si $P > 0.05$ se acepta hipotesis nula
 Si $p < 0.05$ se rechaza hipotesis nula

NIVEL DE ESTRÉS	CLIMA LABORAL			TOTAL GENERAL
	MUY FAVORABLE	MODERADA MENTE FAVORABLE	DESFAVORABLE	
ESTRÉS ALTO	1	0	1	2
ESTRÉS MEDIO	0	5	0	5
ESTRÉS BAJO	0	2	1	3
Total general	1	7	2	10

NIVEL DE ETRES	CLIMA LABORAL		
	MUY FAVORABLE	MODERADA MENTE FAVORABLE	DESFAVORABLE
ESTRÉS ALTO	0.20	1.40	0.40
ESTRÉS MEDIO	0.50	3.50	1.00
ESTRÉS BAJO	0.30	2.10	0.60

VALOR P	0.0840
gl	4
X2	8.21428571

CONCLUSION

Al realizar los cálculos y el análisis estadístico de chi cuadrado a los datos se obtiene un valor de $X^2 = 8.21$, y un $p = 0.08 > \alpha = 0.05$, se acepta hipotesis nula, es decir que no existe relación estadísticamente significativa entre la variable nivel de estres y la variable clima laboral, con 95% de confiabilidad.