



U N I V E R S I D A D
AUTÓNOMA
D E I C A

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADEMICO DE ENFERMERIA

TESIS

**NIVEL DE ESTRÉS Y SU RELACIÓN CON EL GRADO DE
SATISFACCIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL
ÁREA DE UCI DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA**

LINEA DE INVESTIGACIÓN

**SALUD PUBLICA, SALUD AMBIENTAL Y SATISFACCION
CON LOS SERVICIOS DE SALUD**

PRESENTADO POR

FELIX PORRAS, SONIA ALICIA

**INVESTIGACION DESARROLLADA PARA OPTAR EL
GRADO DE LICENCIADO EN ENFERMERIA**

ASESOR

MG. AQUIJE CADENAS, GIORGIO ALEXANDER
CÓDIGO ORCID N° 0000-0002-9450-671X

CHINCHA – PERÚ

2020

ÍNDICE DE CONTENIDO

| | |
|---|----|
| RESUMEN | v |
| ABSTRACT | vi |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 2 |
| 2.1. Descripción del Problema | 2 |
| 2.2. Pregunta de investigación general | 2 |
| 2.3. Preguntas de investigación específicas | 3 |
| 2.4. Justificación e importancia | 3 |
| 2.5. Objetivo General | 4 |
| 2.6. Objetivos específicos | 4 |
| 2.7. Alcances y limitaciones | 4 |
| III. MARCO TEÓRICO | 6 |
| 3.1. Antecedentes | 6 |
| 3.2. Bases teóricas | 7 |
| 3.3. Marco conceptual | 8 |
| IV. METODOLOGÍA | 10 |
| 4.1. Tipo y Nivel de investigación | 10 |
| 4.2. Diseño de la investigación | 10 |
| 4.3. Población-Muestra | 10 |
| 4.4. Hipótesis general y específicas | 11 |
| 4.5. Identificación de las variables | 11 |
| 4.6. Operacionalización de las variables | 11 |
| 4.7. Recolección de datos | 13 |
| V. RESULTADOS | 14 |

| | |
|--|----|
| 5.1. Presentación de resultados | 14 |
| 5.2. Interpretación de resultados | 15 |
| VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS | 21 |
| 6.1. Análisis descriptivo de los resultados | 21 |
| 6.2. Comparación de resultados con marco teórico | 23 |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 26 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 28 |
| ANEXOS | 30 |
| Anexo 1. Matriz de consistencia | 30 |
| Anexo 2. Instrumentos de Investigación | 33 |
| Anexo 3. Ficha de validación Juicio de Expertos | 38 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1. <i>Operacionalización de variables</i> | 12 |
| Tabla 2. <i>Nivel de estrés</i> | 14 |
| Tabla 3. <i>Grado de satisfacción laboral</i> | 14 |
| Tabla 4. <i>Interpretación del coeficiente de correlación</i> | 15 |
| Tabla 5. <i>Correlación entre la variable dependiente e independiente</i> | 16 |
| Tabla 6. <i>Correlación entre la Clima organizacional y variable dependiente</i> | 16 |
| Tabla 7. <i>Correlación entre la Estructura organizacional y grado de</i> <i>satisfacción laboral</i> | 16 |
| Tabla 8. <i>Correlación entre Falta de cohesión y la variable dependiente</i> .. | 17 |
| Tabla 9. <i>Prueba de la hipótesis general</i> | 18 |
| Tabla 10. <i>Prueba de hipótesis específica 1</i> | 18 |
| Tabla 11. <i>Prueba de la hipótesis específica 2</i> | 19 |
| Tabla 12. <i>Prueba de la hipótesis específica 3</i> | 19 |
| Tabla 13. <i>Dimensión Clima Organizacional</i> | 21 |
| Tabla 14. <i>Dimensión Estructura organizacional</i> | 21 |
| Tabla 15. <i>Dimensión Falta de Cohesión</i> | 21 |
| Tabla 16. <i>Dimensión Puesto de trabajo</i> | 22 |
| Tabla 17. <i>Dimensión Dirección de la Unidad</i> | 22 |
| Tabla 18. <i>Dimensión Ambiente de trabajo e interacción con los compañeros</i> | 23 |

RESUMEN

La investigación se titula “Nivel de estrés y su relación con el grado de satisfacción del personal de Enfermería del Área de UCI Del Hospital María Auxiliadora” y se planteó como objetivo general determinar la relación entre la variable nivel de estrés y la variable grado de satisfacción laboral en el área UCI del Hospital María Auxiliadora.

La investigación es de carácter cuantitativa, básica, correlacional, descriptivo y de diseño no experimental, transeccional. La población fue conformada por 100 profesionales de enfermería y el muestreo por conveniencia estuvo conformado por los 47 trabajadores del área UCI del hospital objeto de estudio. Para la recopilación de los datos se empleó como instrumento el cuestionario para ambas variables de estudio, lo que fue sometido a un juicio de expertos.

Como conclusión principal se obtuvo una relación directa y significativa entre la variable nivel de estrés y la variable grado de satisfacción laboral del hospital objeto de estudio.

Palabras clave: Nivel de estrés, grado satisfacción laboral, clima organizacional, estructura organizacional, cohesión

ABSTRACT

The research is titled "Level of stress and its relationship with the degree of satisfaction of the Nursing staff of the ICU Area of the Hospital María Auxiliadora" and the general objective was to determine the relationship between the variable level of stress and the variable degree of satisfaction in the ICU area of the Hospital María Auxiliadora.

The research is of a quantitative, basic, correlational, descriptive and non-experimental, transectional design. The population was made up of 100 nursing professionals and the convenience sampling was made up of the 47 workers from the ICU area of the hospital under study. For the data collection, the questionnaire for the study variables was used as an instrument, which was sometimes an expert judgment.

As a main conclusion, a direct and significant relationship was obtained between the variable level of stress and the variable degree of job satisfaction of the hospital under study.

Key words: Stress level, degree of job satisfaction, organizational climate, organizational structure, cohesion

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS) hace referencia al estrés como la suma de reacciones que prepara al organismo de la persona que lo padece para la acción. Entre los problemas que producen el estrés se encuentran la presión y el estado de resistencia; además, dentro de las causas están la carga laboral, presiones económicas, ambiente laboral, entre otros, hasta el punto que la persona siente incomodidad y frustración (1).

En el caso de los pacientes que ingresan al área UCI requieren de varios recursos, los cuales se vinculan con los cuidados de enfermería y las plantillas de enfermeras, lo que varía de acuerdo a cada hospital o clínica. Asimismo, los requerimientos de cada paciente dependerán de la situación en la cual se encuentren, experiencia del personal de enfermería y capacitaciones (2).

Es así que en el sector de salud, la carrera de enfermería se considera de alto estrés, con un alto índice de problemas psicológicos que se relacionan con el estrés, insatisfacción laboral, absentismo y abandono de la profesión (1).

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del Problema

De acuerdo a Xu et al (3) en las unidades de cuidados intensivos se tiene altos grados de estrés debido a aspectos tales como carga laboral, hacinamiento y falta de recursos para la atención de los pacientes. Asimismo, la repetición de dichos aspectos afecta de forma negativa a los trabajadores del hospital, lo que se vincula con el riesgo de sufrir depresión, agresiones, conflictos internos y pensamientos suicidas.

El estrés desencadena en diversos factores de riesgo que le conoce como estresores laborales; por un lado, se tiene los factores implícitos como la complejidad de hacer frente al dolor o muerte de un paciente. Por el otro lado, se tiene los factores explícitos como la organización del trabajo, carga laboral, entre otros; es por ello que la enfermería se considera estresante en general, pudiendo incidir sobre la insatisfacción laboral, absentismo o inclusive el abandono de la profesión (4).

Por lo antes dicho, se plantea el presente trabajo de investigación para determinar en qué medida el nivel de estrés se puede relacionar con el grado de satisfacción laboral de los enfermeros del área UCI del hospital objeto de estudio.

2.2. Pregunta de investigación general

¿En qué medida el nivel de estrés se relaciona con el grado de satisfacción del personal de enfermería del área UCI del Hospital María Auxiliadora?

2.3. Preguntas de investigación específicas

- ¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con el grado de satisfacción del personal de enfermería del área UCI del Hospital María Auxiliadora?
- ¿En qué medida la estructura organizacional se relaciona con el grado de satisfacción del personal de enfermería del área UCI del Hospital María Auxiliadora?
- ¿En qué medida la falta de cohesión se relaciona con el grado de satisfacción del personal de enfermería del área UCI del Hospital María Auxiliadora?

2.4. Justificación e importancia

La investigación se justifica teóricamente ya que incluye las perspectivas teóricas de las variables de estudio. Tanto en la variable Nivel de estrés como en la variable grado de satisfacción laboral se abordará las definiciones conceptuales y características.

La investigación se justifica prácticamente ya que se busca en qué medida la variable Nivel de estrés se relaciona con la variable grado de satisfacción laboral; en efecto, de corroborarse la hipótesis de investigación, podrán realizarse recomendaciones para mejorar el nivel de estrés del hospital objeto de estudio del área UCI, de tal forma que dichos cambios se reflejen en el grado de satisfacción laboral de los enfermeros.

La investigación se justifica metodológicamente ya que para ambas variables de estudio se empleará la técnica de la encuesta. Para la variable nivel de estrés se empleará la encuesta referencial sobre el estrés laboral

de la OIT-OMS (5), mientras que para la variable satisfacción laboral el cuestionario empleado por Bartolomé en el año 2005 (6).

La investigación se considera importante ya que, de comprobarse la hipótesis de investigación, beneficiará de forma directa a los enfermeros del área UCI del hospital objeto de estudio.

2.5. Objetivo General

Determinar el nivel de estrés se relaciona con el grado de satisfacción del personal de enfermería del área UCI del Hospital María Auxiliadora

2.6. Objetivos específicos

- Determinar en qué medida el clima organizacional se relaciona con el grado de satisfacción del personal de enfermería del área UCI del Hospital María Auxiliadora
- Determinar en qué medida la estructura organizacional se relaciona con el grado de satisfacción del personal de enfermería del área UCI del Hospital María Auxiliadora
- Determinar en qué medida la falta de cohesión se relaciona con el grado de satisfacción del personal de enfermería del área UCI del Hospital María Auxiliadora

2.7. Alcances y limitaciones

El alcance del trabajo es de carácter descriptiva y correlacional, ya que se busca describir acerca del nivel de estrés, así como del grado de satisfacción laboral que percibe el personal de enfermería objeto de

estudio. Además, se busca determinar si las variables de estudio se encuentran o no relacionadas.

Respecto a las limitaciones del estudio se aprecia una ausencia de interés de los profesionales de enfermería para llenar las encuestas. Por lo tanto, se comunicó los beneficios que podría conllevar los resultados de la presente investigación.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Hafiz, Ima y Yong en el año 2018 (7) realizaron una comparativa de los niveles de estrés en el personal de hospitales de Malasia, para lo cual la técnica fue la encuesta realizando con ello un análisis univariante. Entre los resultados se obtuvo que el grado de estrés en el personal en los hospitales de estudio fueron de carácter similar; pero en los hospitales privados se obtuvo un mayor índice de estrés debido a la responsabilidad de atención al paciente y la incertidumbre que se presenta en ciertos casos.

Almazan, Albougami y Alamri en el año 2019 (8) evaluaron el estrés laboral de los enfermeros, así como determinar si se tiene relación entre el estrés y perfil demográfico, para lo cual la metodología fue descriptiva y de corte transversal. Entre los resultados se obtuvo que los enfermeros presentan nivel de estrés moderado y entre las variables que inciden se encuentra la nacionalidad, destacando los enfermeros de India, así como la cantidad de horas que se trabajan.

Adenike, Idowu, Adeniyi y Romoke (9) realizaron una investigación con la finalidad de evaluar la frecuencia de eventos que sean de estrés entre las enfermeras de dos hospitales de Nigeria, para lo cual la metodología fue descriptiva, empleando un muestreo aleatorio. Entre los aspectos que aumentan el nivel de estrés se encontró la carga de trabajo, ausencia de medicamentos y equipos, así como el fallecimiento de un paciente.

Kokoroko y Sanda (10) evaluaron las consecuencias de la carga de trabajo en el estrés de las enfermeras del hospital de Ghana y el efecto que tiene

el apoyo entre los compañeros de trabajo, para lo cual la metodología fue descriptiva y transeccional. Entre los resultados se obtuvo un alto nivel de carga laboral, aunado a un alto grado de estrés en las enfermeras. Asimismo, quienes recibieron apoyo por parte de sus compañeros percibieron un nivel moderado de estrés.

Xu et al (3) describieron las percepciones de los trabajadores del área de emergencias de un hospital de Australia, para lo cual la metodología fue de corte transversal mediante la técnica de la encuesta para detectar los estresores y estrategias para hacer frente a dichos estresores. Se concluye que se tiene distintos niveles de estrés al personal del hospital, prevaleciendo aquellos que no cuentan con mucha experiencia.

3.2. Bases teóricas

De acuerdo a la OMS el nivel de estrés está relacionado a exigencias y presiones laborales, aunado a los conocimientos y capacidades de los profesionales. De esta forma, al estrés laboral se considera una respuesta frente a exigencias que no necesariamente se tienden a ajustar a sus conocimientos y/o recursos; es así que cuando dichas presiones son a un nivel elevado desencadena en el estrés por el desequilibrio que hace frente cada profesional (4).

Además, según Marín et al (11) el nivel de estrés está determinado por las interacciones y la forma en cómo perciben las exigencias del trabajo, es así que diversos estudios representan el nivel de control que las personas pueden ejercer sobre el trabajo, así como el apoyo entre compañeros del trabajo o supervisores.

De acuerdo a Mrhálek y Kajanová (12) la satisfacción laboral se define como la actitud que se tiene ante el trabajo, emociones positivas o negativas según la vida laboral y exigencias asociadas. Dentro de la satisfacción laboral se tiene los siguientes factores:

- a. Factores internos: Hace referencia a la percepción individual de un trabajo, de lo cual está asociado a la motivación interna que uno tiene y características de cada persona.
- b. Factores externos: Están referidos al entorno del trabajo, lo cual se encuentra incidido por la gestión, carga de trabajo, relaciones interpersonales, asignación de tareas de trabajo, roles y competencias del trabajador.

Las variaciones con respecto a la carga de trabajo dependen del puesto de trabajo al cual se pertenece, calificaciones educativas y la posición en la organización que de acuerdo a la teoría de la equidad, un trabajador se sentirá insatisfecho si percibe que sus compañeros se esforzaron en la misma proporción pero perciben un salario más alto o mejores recompensas y reconocimientos por parte de los superiores (13).

3.3. Marco conceptual

Estrés laboral: Es el resultado sobre manifestaciones que se derivan de enfrentar una situación que genera malestar, lo que desencadena en cansancio emocional, realización personal, entre otros (14).

Enfermeras: Profesionales que cuentan con el grado académico de una universidad específica y que trabajan en el hospital objeto de estudio en el área de cuidados intensivos.

Grado de Satisfacción laboral: Hace referencia a la actitud del trabajador hacia su propio trabajo; en adición, a aspectos ligados al desarrollo personal, beneficios laborales y remuneraciones (15).

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y Nivel de investigación

La investigación es básica, pues se busca ampliar los conocimientos en relación a las variables dependiente e independiente.

Asimismo, de carácter correlacional, pues se busca hallar la correlación entre las variables de estudio. Además, es transeccional, ya que la recolección de la información será en un único período de tiempo.

4.2. Diseño de la investigación

El diseño es no experimental, pues no se manipularon las variables de estudio y se apreciarán en su estado natural para responder las preguntas de investigación.

4.3. Población-Muestra

La población está conformada por todo el personal de enfermería del área de UCI del hospital objeto de estudio.

El muestreo será no probabilístico, es decir, por conveniencia y estará compuesto por un total 47 enfermeros del área de UCI del Hospital María Auxiliadora.

4.4. Hipótesis general y específicas

Hipótesis general

El nivel de estrés se relaciona con el grado de satisfacción del personal de enfermería del área UCI del Hospital María Auxiliadora

Hipótesis específicas

- El clima organizacional se relaciona con el grado de satisfacción del personal de enfermería del área UCI del Hospital María Auxiliadora
- La estructura organizacional se relaciona con el grado de satisfacción del personal de enfermería del área UCI del Hospital María Auxiliadora
- La falta de cohesión se relaciona con el grado de satisfacción del personal de enfermería del área UCI del Hospital María Auxiliadora

4.5. Identificación de las variables

Nivel de estrés: Es el resultado sobre manifestaciones que se derivan de enfrentar una situación que genera malestar, lo que desencadena en cansancio emocional, realización personal, entre otros (14).

Grado de Satisfacción laboral: Hace referencia a la actitud del trabajador hacia su propio trabajo; en adición, a aspectos ligados al desarrollo personal, beneficios laborales y remuneraciones (15).

4.6. Operacionalización de las variables

Tabla 1. *Operacionalización de variables*

| Variable | Dimensiones | Indicadores |
|-------------------------------|---------------------------|---------------------------------|
| Nivel de estrés | Clima organizacional | Misión y metas |
| | | Estrategia organizativa |
| | | Políticas generales |
| | | Dirección y objetivos |
| | Estructura organizacional | Relación superior y subordinado |
| | | Control del trabajo |
| | | Estructura formal |
| | | Cadena de mando |
| | Falta de cohesión | Colaboración |
| | | Prestigio |
| | | Organización |
| | | Presión |
| Grado de satisfacción laboral | Puesto de trabajo | Trabajo organizado |
| | | Funciones y responsabilidades |
| | | Carga de trabajo |
| | | Habilidades |
| | | Retroalimentación |
| | | Dominio del responsable |

| | | |
|--|--|---------------------------------|
| | Dirección de la Unidad | Solución de problemas |
| | | Delegación de funciones |
| | | Toma de decisiones |
| | | Factores que afectan el trabajo |
| | Ambiente de trabajo e interacción con los compañeros | Relación con los compañeros |
| | | Colaboración |
| | | Equipo |
| | | Opiniones |
| | | Estrés |

Elaboración propia

4.7. Recolección de datos

La información obtenida será procesada en el paquete estadístico IBM Statistics SPSS versión 25, donde se realizará en análisis descriptivo e inferencial. En primer lugar, de las variables de estudio cuantitativas será mediante la estimación de las medidas de tendencia central.

Con la estadística inferencial se procedió a evaluar el vínculo entre las variables de estudio por medio del Chi-cuadrado con un $p < 0.05$ de significancia y un intervalo de confianza del 95%

Por otro lado, para la obtención de las gráficas relacionadas, se utilizará el programa Microsoft Excel 2010.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de resultados

Tabla 2. *Nivel de estrés*

| | | Estadístico | Error estándar |
|----|---------------------|-------------|----------------|
| VI | Media | 2,51 | ,085 |
| | Mediana | 3,00 | |
| | Desviación estándar | ,585 | |
| | Asimetría | -,723 | ,347 |
| | Curtosis | -,416 | ,681 |

Fuente: SPSS v. 25

De la tabla anterior, con un 95% de confianza para la variable nivel de estrés del área UCI del hospital objeto de estudio se tiene una media de 2.51 puntos; así como una mediana de 3 puntos, que es lo que representa el 50% de los datos. Una desviación estándar de 0.585 puntos, lo que indica la variación con respecto a la media. Asimismo, una asimetría de -0.723, que representa una curva asimétricamente negativa y se tiende a reunir a la derecha de la media. Por último, una curtosis de -0.416 que representa una curva más achatada que la normal ya que es menor que 0 y se le denomina platicúrtica.

Tabla 3. *Grado de satisfacción laboral*

| | | Descriptivos | |
|----|---------|--------------|----------------|
| | | Estadístico | Error estándar |
| VD | Media | 2,26 | ,083 |
| | Mediana | 2,00 | |

| | | |
|---------------------|-------|------|
| Varianza | ,325 | |
| Desviación estándar | ,570 | |
| Asimetría | -,027 | ,347 |
| Curtosis | -,343 | ,681 |

Fuente: SPSS v. 25

De la tabla anterior, con un 95% de confianza para la variable nivel de estrés del área UCI del hospital objeto de estudio se tiene una media de 2.26 puntos; así como una mediana de 2 puntos, que es lo que representa el 50% de los datos. Una desviación estándar de 0.57 puntos, lo que indica la variación con respecto a la media. Asimismo, una asimetría de -0.027, que representa una curva asimétricamente negativa y se tiende a reunir a la derecha de la media. Por último, una curtosis de -0.343 que representa una curva más achatada que la normal ya que es menor que 0 y se le denomina platicúrtica.

5.2. Interpretación de resultados

Para el análisis de las correlaciones se tuvo en consideración la siguiente escala:

Tabla 4. *Interpretación del coeficiente de correlación*

| Coeficiente de correlación | Descripción |
|----------------------------|-------------|
| 0-0.19 | Baja |
| 0.20-0.59 | Moderada |
| 0.60-0.79 | Buena |
| 0.80-1.00 | Perfecta |

Fuente: Montañez (2017)

Tabla 5. *Correlación entre la variable dependiente e independiente*

| | | VI |
|--------------------|------------------|--------|
| Rho de Spearman VD | Coeficiente | ,781** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 47 |

Fuente: SPSS v. 25

De la tabla anterior se aprecia que para las variables dependiente e independiente se presenta un $r = 0.781$, lo que significa que es una correlación buena de acuerdo a los rangos previamente establecidos. Asimismo, dado que la significancia es menor al valor 0.05, refiere que la correlación entre las variables es de carácter significativo para los enfermeros encargados del área UCI del hospital objeto de estudio.

Tabla 6. *Correlación entre la Clima organizacional y variable dependiente*

| | | Clima Organizacional |
|--------------------|------------------|----------------------|
| Rho de Spearman VD | Coeficiente | ,850** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 47 |

Fuente: SPSS v. 25

De la tabla anterior se aprecia que para la variable dependiente y la dimensión clima organizacional se presenta un $r = 0.850$, lo que significa que es una correlación perfecta de acuerdo a los rangos previamente establecidos. Asimismo, dado que la significancia es menor al valor 0.05, refiere que la correlación entre las variables es de carácter significativo para los enfermeros encargados del área UCI del hospital objeto de estudio.

Tabla 7. *Correlación entre la Estructura organizacional y la variable dependiente*

| | | Estructura organizacional |
|--|--|---------------------------|
|--|--|---------------------------|

| | | | |
|-----------------|----|------------------|--------|
| Rho de Spearman | VD | Coeficiente | ,980** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 47 |

Fuente: SPSS v. 25

De la tabla anterior se aprecia que para la variable dependiente y la dimensión estructura organizacional se presenta un $r= 0.980$, lo que significa que es una correlación perfecta de acuerdo a los rangos previamente establecidos. Asimismo, dado que la significancia es menor al valor 0.05, refiere que la correlación entre las variables es de carácter significativo para los enfermeros encargados del área UCI del hospital objeto de estudio.

Tabla 8. *Correlación entre Falta de cohesión y la variable dependiente*

| | | | |
|-----------------|----|------------------|----------------------|
| | | | Falta de Cohesión |
| Rho de Spearman | VD | Coeficiente | ,889** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 47 |

Fuente: SPSS v. 25

De la tabla anterior se aprecia que para la variable dependiente y la dimensión falta de cohesión se presenta un $r= 0.889$, lo que significa que es una correlación perfecta de acuerdo a los rangos previamente establecidos. Asimismo, dado que la significancia es menor al valor 0.05, refiere que la correlación entre las variables es de carácter significativo para los enfermeros encargados del área UCI del hospital objeto de estudio.

Prueba de hipótesis

Hipótesis General

Ho: El nivel de estrés no se relaciona con el grado de satisfacción del personal de enfermería del área UCI del Hospital María Auxiliadora

H1: El nivel de estrés se relaciona con el grado de satisfacción del personal de enfermería del área UCI del Hospital María Auxiliadora

Tabla 9. *Prueba de la hipótesis general*

| | Valor | df | Significación |
|-------------------------|---------------------|----|---------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 79,283 ^a | 4 | ,000 |
| N de casos válidos | 47 | | |

Fuente: SPSS v. 25

La prueba Chi cuadrado tiene como valor 79,283 con 4 grados de libertad y una significancia de cero, en consecuencia, de acuerdo a la hipótesis alternativa existe relación entre las variables dependiente e independiente para los enfermeros del área del hospital objeto estudio.

Hipótesis específica 1

Ho: El clima organizacional no se relaciona con el grado de satisfacción del personal de enfermería del área UCI del Hospital María Auxiliadora

H1: El clima organizacional se relaciona con el grado de satisfacción del personal de enfermería del área UCI del Hospital María Auxiliadora

Tabla 10. *Prueba de hipótesis específica 1*

| | Valor | df | Significación |
|-------------------------|---------------------|----|---------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 39,114 ^a | 4 | ,000 |
| N de casos válidos | 47 | | |

Fuente: SPSS v. 25

La prueba Chi cuadrado tiene como valor 39,114 con 4 grados de libertad y una significancia igual a cero, en consecuencia, de acuerdo a la hipótesis alternativa existe relación entre la variable dependiente y la dimensión clima organizacional para los enfermeros del área del hospital objeto estudio.

Hipótesis específica 2:

Ho: La estructura organizacional no se relaciona con el grado de satisfacción del personal de enfermería del área UCI del Hospital María Auxiliadora

H1: La estructura organizacional se relaciona con el grado de satisfacción del personal de enfermería del área UCI del Hospital María Auxiliadora

Tabla 11. *Prueba de la hipótesis específica 2*

| | Valor | df | Significación |
|-------------------------|---------------------|----|---------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 77,289 ^a | 4 | ,000 |
| N de casos válidos | 47 | | |

Fuente: SPSS v. 25

La prueba Chi cuadrado tiene como valor 77,289 con 4 grados de libertad y una significancia igual a cero, en consecuencia, de acuerdo a la hipótesis alternativa existe relación entre la variable dependiente y la dimensión estructura organizacional para los enfermeros del área del hospital objeto estudio.

Hipótesis específica 3:

Ho: La falta de cohesión no se relaciona con el grado de satisfacción del personal de enfermería del área UCI del Hospital María Auxiliadora

H1: La falta de cohesión se relaciona con el grado de satisfacción del personal de enfermería del área UCI del Hospital María Auxiliadora

Tabla 12. *Prueba de la hipótesis específica 3*

| | Valor | df | Significación |
|-------------------------|---------------------|----|---------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 81,075 ^a | 4 | ,000 |
| N de casos válidos | 47 | | |

Fuente: SPSS v. 25

La prueba Chi cuadrado tiene como valor 81,075 con 4 grados de libertad y una significancia igual a cero, en consecuencia, de acuerdo a la hipótesis alternativa existe relación entre la variable dependiente y la dimensión falta de cohesión para los enfermeros del área del hospital objeto estudio.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis descriptivo de los resultados

Tabla 13. *Dimensión Clima Organizacional*

| | | Frecuencia | % | % acumulado |
|--------|-------|------------|-------|-------------|
| Válido | Bajo | 1 | 2,1 | 2,1 |
| | Medio | 29 | 61,7 | 63,8 |
| | Alto | 17 | 36,2 | 100,0 |
| | Total | 47 | 100,0 | |

Fuente: SPSS v. 25

De la tabla anterior se aprecia que del total de encuestados, el 2.1% (1) percibe un bajo nivel de Clima organizacional, el 61.7% (29) un nivel medio y un 36.2% (17) percibe un nivel alto de clima organizacional en el área UCI del hospital objeto de estudio.

Tabla 14. *Dimensión Estructura organizacional*

| | | Frecuencia | % | % acumulado |
|--------|-------|------------|-------|-------------|
| Válido | Bajo | 2 | 4,3 | 4,3 |
| | Medio | 30 | 63,8 | 68,1 |
| | Alto | 15 | 31,9 | 100,0 |
| | Total | 47 | 100,0 | |

Fuente: SPSS v. 25

De la tabla anterior se aprecia que del total de encuestados, el 4.3% (2) percibe un nivel bajo de Estructura organizacional, el 63.8% (30) un nivel medio y un 31.9% (15) percibe un nivel alto de estructura organizacional en el área UCI del hospital objeto de estudio.

Tabla 15. *Dimensión Falta de Cohesión*

| | | Frecuencia | % | % acumulado |
|--|--|------------|---|-------------|
|--|--|------------|---|-------------|

| Válido | | Frecuencia | % | % acumulado |
|--------|-------|------------|-------|-------------|
| | Bajo | 3 | 6,4 | 6,4 |
| | Medio | 32 | 68,1 | 74,5 |
| | Alto | 12 | 25,5 | 100,0 |
| | Total | 47 | 100,0 | |

Fuente: SPSS v. 25

De la tabla anterior se aprecia que del total de encuestados, el 6.4% (3) percibe un nivel bajo de falta de cohesión, el 68.1% (32) un nivel medio y un 25.5% (12) percibe un nivel alto de falta de cohesión en el área UCI del hospital objeto de estudio.

Tabla 16. *Dimensión Puesto de trabajo*

| Válido | | Frecuencia | % | % acumulado |
|--------|-------|------------|-------|-------------|
| | Bajo | 2 | 4,3 | 4,3 |
| | Medio | 34 | 72,3 | 76,6 |
| | Alto | 11 | 23,4 | 100,0 |
| | Total | 47 | 100,0 | |

Fuente: SPSS v. 25

De la tabla anterior se aprecia que del total de encuestados, el 4.3% (2) percibe un nivel bajo de especificaciones del puesto de trabajo, el 72.3% (34) un nivel medio y un 23.4% (11) percibe un nivel alto de especificaciones del puesto de trabajo en el área UCI del hospital objeto de estudio.

Tabla 17. *Dimensión Dirección de la Unidad*

| Válido | | Frecuencia | % | % acumulado |
|--------|-------|------------|-------|-------------|
| | Bajo | 1 | 2,1 | 2,1 |
| | Medio | 29 | 61,7 | 63,8 |
| | Alto | 17 | 36,2 | 100,0 |
| | Total | 47 | 100,0 | |

Fuente: SPSS v. 25

De la tabla anterior se aprecia que del total de encuestados, el 2.1% (1) percibe un nivel bajo de Dirección de la Unidad, el 61.7% (29) un nivel medio y un 36.2% (17) percibe un nivel alto de Dirección de la Unidad en el área UCI del hospital objeto de estudio.

Tabla 18. *Dimensión Ambiente de trabajo e interacción con los compañeros*

| | | Frecuencia | % | % acumulado |
|--------|-------|------------|-------|-------------|
| Válido | Bajo | 1 | 2,1 | 2,1 |
| | Medio | 22 | 46,8 | 48,9 |
| | Alto | 24 | 51,1 | 100,0 |
| | Total | 47 | 100,0 | |

Fuente: SPSS v. 25

De la tabla anterior se aprecia que del total de encuestados, el 2.1% (1) posee un nivel bajo de interacción con compañeros y ambiente de trabajo, el 46.8% (22) un nivel medio y un 51.1% (24) posee un nivel alto de interacción con compañeros y ambiente de trabajo en el área UCI del hospital objeto de estudio.

6.2. Comparación de resultados con marco teórico

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el nivel de estrés y grado de satisfacción laboral del área UCI del hospital objeto de estudio, cuyo resultado indica una buena correlación con un $r=0.781$, lo que hace referencia que a una mejor gestión del estrés del personal de enfermería según sus dimensiones clima organizacional, estructura organizacional y falta de cohesión, entonces se generará dichos cambios en el grado de satisfacción laboral en cuanto a sus dimensiones puesto de trabajo, dirección de la unidad y ambiente de trabajo e interacción con los compañeros. Este resultado coincide con Hafiz, Ima y Yong (7), quienes indican que el nivel de estrés está relacionado con la responsabilidad de atención al cliente y la incertidumbre que se tiene con la situación de cada paciente. Asimismo, coincide con Almazan, Albougami

y Alamri (8), quienes hacen mención que los enfermeros presentan un nivel moderado de estrés, lo que se relaciona con la cantidad de horas trabajadas. Además, con Adenike, Idowu, Adeniyi y Romoke (9), quienes mencionan que entre los factores del estrés laboral en el personal de enfermería se encuentra carga de trabajo, ausencia de medicamentos y equipos, así como el fallecimiento de un paciente. Según Kokoroko y Sanda (10) aquellos enfermeros que recibieron apoyo de sus compañeros, perciben un menor nivel de estrés. Por último, coincide con Xu et al (3) quienes indican que se tiene distintos niveles de estrés al personal del hospital, prevaleciendo aquellos que no cuentan con mucha experiencia.

Para el objetivo específico 1, se determinó la relación entre el clima organizacional y el grado de satisfacción laboral en el área UCI del hospital objeto de estudio, cuyo resultado indica un $r=0.850$ que indica una correlación perfecta, es así que a una mejor gestión del clima organizacional, generará una mejor satisfacción laboral, en referencia a sus dimensiones puesto de trabajo, dirección de la unidad y ambiente de trabajo e interacción con los compañeros.

Para el objetivo específico 2, se determinó la relación entre la estructura organizacional y el grado de satisfacción laboral en el área UCI del hospital objeto de estudio, cuyo resultado indica un $r=0.980$ que indica una correlación perfecta, es así que a una mejor gestión de la estructura organizacional, generará una mejor satisfacción laboral, en referencia a sus dimensiones puesto de trabajo, dirección de la unidad y ambiente de trabajo e interacción con los compañeros.

Para el objetivo específico 3, se determinó la relación entre la falta de cohesión y el grado de satisfacción laboral en el área UCI del hospital objeto de estudio, cuyo resultado indica un $r=0.889$ que indica una correlación perfecta, es así que a una mejor gestión de la cohesión, generará una mejor

satisfacción laboral, en referencia a sus dimensiones puesto de trabajo, dirección de la unidad y ambiente de trabajo e interacción con los compañeros.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Se determinó el nivel de relación entre las variables nivel de estrés y grado de satisfacción laboral de los enfermeros del área UCI del hospital objeto de estudio con un $r=0.781$; que refiere una correlación buena, positiva y significativa con una significancia de cero. En efecto, a mayores o menores cambios en la gestión del nivel de estrés, entonces también habrá dichos cambios en el grado de satisfacción laboral.
- Se determinó el nivel de relación entre la dimensión clima organizacional y la variable grado de satisfacción laboral de los enfermeros del área UCI del hospital objeto de estudio con un $r=0.850$; que refiere una correlación perfecta, positiva y significativa con una significancia de cero. En efecto, a mayores o menores cambios en la gestión del clima organizacional, entonces también habrá dichos cambios en el grado de satisfacción laboral.
- Se determinó el nivel de relación entre la dimensión estructura organizacional y la variable grado de satisfacción laboral de los enfermeros del área UCI del hospital objeto de estudio con un $r=0.980$; que refiere una correlación perfecta, positiva y significativa con una significancia de cero. En efecto, a mayores o menores cambios en la gestión de la estructura organizacional, entonces también habrá dichos cambios en el grado de satisfacción laboral.
- Se determinó el nivel de relación entre la dimensión falta de cohesión y la variable grado de satisfacción laboral de los enfermeros del área UCI del hospital objeto de estudio con un $r=0.889$; que refiere una correlación perfecta, positiva y significativa con una significancia de cero. En efecto, a mayores o menores cambios en la gestión de la cohesión organizacional, entonces también habrá dichos cambios en el grado de satisfacción laboral.

Recomendaciones

- Dado que se tiene una buena relación entre las variables de estudio con una buena correlación, la investigación puede servir de referencia para el hospital objeto de estudio para que opten por una mejor gestión en el manejo del estrés del personal de enfermería, lo que conllevará a una mejora del grado de satisfacción laboral.
- Se recomienda replicar la prueba en otros hospitales para analizar las diferencias que se podrían generar y aplicar así mejoras que sean en beneficio de los trabajadores del área UCI, que es donde se presenta un mayor índice de estrés.
- Se ha pretendido dar a conocer la importancia que tiene las variables de estudio en el sector salud, que en la actualidad es un sector bastante descuidado por parte del Estado, por lo que se espera que los hospitales tomen conciencia de la salud del personal de enfermería.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. *Estrés laboral en Enfermería: La escasez de personal actual en cuidados intensivos*. **Alba, R.** 5, 2015, Enfermería del trabajo, págs. 76-81.
2. *Entorno laboral, satisfacción y burnout de las enfermeras de unidades de cuidados críticos y unidades de hospitalización. Proyecto RN4CAST-España*. **Fuentelsaz, C., y otros.** 3, 2013, Enfermería Intensiva, Vol. 24, págs. 104-112.
3. *Stressors and coping strategies of emergency department nurses and doctors: A cross-sectional study*. **Xu, H., y otros.** 3, 2019, Australasian Emergency Care, Vol. 22, págs. 180-186.
4. *Stress level assessment of the nursing staff in the Intensive Care Unit of a university hospital*. **Carrillo, C., y otros.** 3, 2016, Enfermería Intensiva, Vol. 27, págs. 89-95.
5. **Sánchez, L. A.** Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS. OMS. [En línea] 2018. <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/2783/5/EVALUACI%C3%93N%20ESTR%C3%89S%20OIT.pdf>.
6. **Bartolomé, C.** Cuestionario de Satisfacción Laboral . *Universidad de Salamanca*. [En línea] 2005. http://qualitas.usal.es/docs/PAS_2005_cuestionario.pdf.
7. *Comparison of stress levels between physicians working in public and private hospitals in Johor, Malaysia*. **Hafiz, A., Ima, S. y Yong, K.** 5, 2018, Journal of Taibah University Medical Sciences, Vol. 13, págs. 491-495.
8. *Exploring nurses' work-related stress in an acute care hospital in KSA*. **Almazan, J., Albougami, A. y Alamri, M.** 4, 2019, Journal of Taibah University Medical Sciences, Vol. 14, págs. 376-382.

9. *Assessment of occupational related stress among nurses in two selected hospitals in a city southwestern Nigeria.* **Adenike, F., y otros.** 10, International Journal of Africa Nursing Sciences : s.n., 2019, págs. 68-73.
10. *Effect of Workload on Job Stress of Ghanaian OPD Nurses: The Role of Coworker Support.* **Kokoroko, E. y Sanda, M.** 3, 2019, Safety and Health at Work, Vol. 10, págs. 341-346.
11. *Level of work stress and factors associated with bruxism in the military crew of the Peruvian Air Force.* **Marín, M., y otros.** 3, 2019, Medical Journal Armed Forces India, Vol. 75, págs. 297-302.
12. *Work satisfaction and mental pressure of social workers and workers in social services.* **Mrhálek, T. y Kajanová, A.** 2, 2018, Kontakt, Vol. 20, págs. 166-170.
13. *Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations.* **Inegbedion, H., y otros.** 1, 2020, Heliyon, Vol. 6, pág. e03160.
14. **Dávalos, H.** *Nivel de estrés laboral en enfermeras del Hospital Nacional de Emergencias "José Casimiro Ulloa".* (Tesis de Licenciatura). s.l. : Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2005.
15. *Clima organizacional y satisfacción laboral.* **Juárez, S.** 3, 2012, Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social, Vol. 50, págs. 307-314.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | TIPO |
|---|--|---|---|---|
| Problema General | Objetivo General | Hipótesis General | Independiente | |
| ¿En qué medida el nivel de estrés se relaciona con el grado de satisfacción del personal de enfermería del área UCI del Hospital María Auxiliadora? | Determinar el nivel de estrés se relaciona con el grado de satisfacción del personal de enfermería del área UCI del Hospital María Auxiliadora | El nivel de estrés se relaciona con el grado de satisfacción del personal de enfermería del área UCI del Hospital María Auxiliadora | Nivel de estrés Dimensiones: Clima Organizacional Estructura organizacional Falta de cohesión | El tipo de investigación es básica ya que se busca ampliar los conocimientos con respecto a la relación de variables nivel de estrés y grado de satisfacción laboral. |

| Problemas específicos | Objetivos específicos | Hipótesis específicas | Dependiente |
|---|--|--|---|
| <p>¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con el grado de satisfacción del personal de enfermería del área UCI del Hospital María Auxiliadora?</p> | <p>Determinar en qué medida el clima organizacional se relaciona con el grado de satisfacción del personal de enfermería del área UCI del Hospital María Auxiliadora</p> | <p>El clima organizacional se relaciona con el grado de satisfacción del personal de enfermería del área UCI del Hospital María Auxiliadora</p> | <p>Variable Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones Puesto de trabajo Dirección de la Unidad Ambiente de trabajo e interacción con los compañeros</p> |
| <p>¿En qué medida la estructura organizacional se relaciona con el grado de satisfacción del personal de enfermería</p> | <p>Determinar en qué medida la estructura organizacional se relaciona con el grado de satisfacción</p> | <p>La estructura organizacional se relaciona con el grado de satisfacción del personal de enfermería del área UCI del Hospital María Auxiliadora</p> | |

| | | | |
|---|--|---|--|
| del área UCI del Hospital María Auxiliadora? | del personal de enfermería del área UCI del Hospital María Auxiliadora | | |
| ¿En qué medida la falta de cohesión se relaciona con el grado de satisfacción del personal de enfermería del área UCI del Hospital María Auxiliadora? | Determinar en qué medida la falta de cohesión se relaciona con el grado de satisfacción del personal de enfermería del área UCI del Hospital María Auxiliadora | La falta de cohesión se relaciona con el grado de satisfacción del personal de enfermería del área UCI del Hospital María Auxiliadora | |

Anexo 2. Instrumentos de Investigación

Cuestionario de Nivel de estrés

Estimado: Esta encuesta tiene por finalidad recoger algunos datos que nos permitirá tener un cabal conocimiento sobre el nivel de estrés del personal de enfermería del área UCI del Hospital María Auxiliadora. Le informo que el cuestionario es anónimo, así que, por favor trate de que la información que nos brinde sea lo más sincera posible. Agradecemos anticipadamente tu participación y colaboración. Agradezco de antemano su tiempo y colaboración.

Por favor, marque con una X su respuesta:

I.- Información General

1.1.- Sexo: Masculino () Femenino ()

| Escala | | | | |
|--------|------------|---------|--------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |

| Ítem | Descripción | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|--|---|---|---|---|---|
| Clima organizacional | | | | | | |
| 1 | La gente no comprende la misión y metas del hospital | | | | | |
| 2 | La estrategia organizativa no es bien comprendida | | | | | |

| | | | | | | |
|---------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 3 | Las políticas generales iniciadas por la alta dirección impiden el buen desempeño | | | | | |
| 4 | La organización no cuenta con dirección ni objetivos | | | | | |
| Estructura organizacional | | | | | | |
| 5 | La forma de presentar informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado | | | | | |
| 6 | Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo que se realiza | | | | | |
| 7 | La estructura formal tiene mucho papeleo | | | | | |
| 8 | La cadena de mando no se respeta | | | | | |
| Falta de cohesión | | | | | | |
| 9 | No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha | | | | | |
| 10 | Mi equipo no disfruta de prestigio dentro de la empresa | | | | | |
| 11 | Mi equipo se encuentra desorganizado | | | | | |
| 12 | Mi equipo me presiona demasiado | | | | | |

Cuestionario de Grado de Satisfacción laboral

Estimado: Esta encuesta tiene por finalidad recoger algunos datos que nos permitirá tener un cabal conocimiento sobre el grado de satisfacción laboral del personal de enfermería del área UCI del Hospital María Auxiliadora. Le informo que el cuestionario es anónimo, así que, por favor trate de que la información que nos brinde sea lo más sincera posible. Agradecemos anticipadamente tu participación y colaboración. Agradezco de antemano su tiempo y colaboración.

Por favor, marque con una X su respuesta:

I.- Información General

1.1.- Sexo: Masculino () Femenino ()

| Escala | | | | |
|--------|------------|---------|--------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |

| Ítem | Descripción | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------------------|---|---|---|---|---|---|
| Puesto de trabajo | | | | | | |
| 1 | El trabajo en mi unidad está bien organizado | | | | | |
| 2 | Mis funciones y responsabilidades están definidas, por lo tanto sé lo que se espera de mí | | | | | |
| 3 | En mi unidad se tiene las cargas de trabajo bien repartidas | | | | | |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|
| 4 | En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis habilidades | | | | | |
| 5 | Recibo información de cómo desempeño mi puesto de trabajo | | | | | |
| Dirección de la Unidad | | | | | | |
| 6 | El responsable demuestra un dominio técnico o conocimiento de sus funciones. | | | | | |
| 7 | El responsable soluciona los problemas de manera eficaz. | | | | | |
| 8 | El responsable de mi Unidad delega eficazmente funciones de responsabilidad | | | | | |
| 9 | El responsable toma decisiones con la participación del personal de la Unidad. | | | | | |
| 10 | El responsable me mantiene informado sobre los asuntos que afectan a mi trabajo | | | | | |
| Ambiente de trabajo e interacción con los compañeros | | | | | | |
| 11 | La relación con los compañeros de trabajo es buena. | | | | | |
| 12 | Es habitual la colaboración para sacar adelante las tareas. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 13 | Me siento parte de un equipo de trabajo | | | | | |
| 14 | Me resulta fácil expresar mis opiniones en mi lugar de trabajo. | | | | | |
| 15 | El ambiente de trabajo me produce estrés | | | | | |

Anexo 3. Ficha de validación Juicio de Expertos

| EXPERTOS INFORMANTES E INDICADORES | CRITERIOS | Dr. Anwar Yarin Achachagua | Dr. José Coveñas Lalupu |
|---|---|---------------------------------------|--|
| 1. Claridad | Está formulado con lenguaje apropiado. | 92 | 88 |
| 2. Objetividad | Está expresado en conductas observables | 94 | 90 |
| 3. Actualidad | Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología. | 90 | 90 |
| 4. Organización | Existe una organización lógica. | 92 | 92 |
| 5. Suficiencia | Comprende los aspectos en cantidad y calidad | 94 | 90 |
| 6. Intencionalidad | Adecuado para valorar aspectos de las estrategias | 90 | 90 |
| 7. Consistencia | Basado en aspectos teórico-científicos de | 92 | 88 |

| | | | |
|-----------------|---|----|----|
| 8. Coherencia | De índices, indicadores y las dimensiones. | 92 | 90 |
| 9. Metodología | La estrategia responde al propósito del diagnóstico | 92 | 97 |
| 10. Pertinencia | El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación. | 92 | 95 |

I. OPINION DE APLICABILIDAD:

.....
Instrumento
 confiable.....

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN

92%

.....
 Firma del experto informante

DNI N°:.....Teléfono N°:.....

Lugar y Fecha:...../...../.....