



Universidad
Norbert Wiener

Facultad de Ciencias de la Salud

**Nivel de estrés laboral y actitud del profesional de enfermería en
una clínica de San Isidro, 2023**

Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería

Autor: Campomanes Morales, Yulisa Cecilia

Código orcid: <https://orcid.org/0009-0006-2784-1813>

Lima – Perú

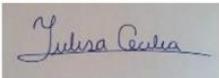
2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, ... **CAMPOMANES MORALES, YULISA CECILIA** egresado de la Facultad deCiencias de la Salud..... y Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... / Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico “.....**NIVEL DE ESTRÉS LABORAL Y ACTITUD DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN UNA CLÍNICA DE SAN ISIDRO, 2023**.....” Asesorado por el docente: Dra. María Hilda Cárdenas de FernándezDNI ... 114238186ORCID... <https://orcid.org/0000-0002-7160-7585> tiene un índice de similitud de ...20 (veinte) % con código ____ oid:14912:234524613 ____verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



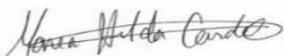
.....
 Firma de autor 1

CAMPOMANES MORALES, YULISA CECILIA Nombres y apellidos del Egresado

DNI:45811883

.....
 Firma de autor 2

DNI:



.....
 Firma

: Dra. María Hilda Cárdenas de Fernández

DNI: 114238186

Lima, ...23...de.....mayo..... de.....2023.....

Tesis:

**Nivel de estrés laboral y actitud del profesional de enfermería en
una Clínica de San Isidro, 2023**

Línea de Investigación

Salud y Ambiente

Asesor: Dra. Cardenas de Fernandez Maria Hilda

Código orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7160-7585>

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada a:

Dios quien me ha guiado, fortalecido, dándome su sabiduría y amor todo este tiempo de enseñanza y aprendizaje para lograr mis objetivos profesionales y personales.

Mis padres Juan y Sabina quienes me inculcaron el valor del amor, perseverancia, esfuerzo y el valor como persona, quienes me han permitido cumplir un sueño más.

Mis hermanos Rusbel, Juan, Luchawel y Kevin por su cariño y apoyo incondicional durante todo el tiempo por estar conmigo.

Mi profesora María Hilda Cárdenas, por sus enseñanzas, su paciencia y dedicación en mi formación profesional.

Agradecimiento:

Quiero expresar mi gratitud a Dios, por el amor incondicional que llena mi vida y la de mi familia.

Mi agradecimiento a la Universidad Privada Norbert Wiener a la Facultad de Enfermería, a mis profesores quienes con sus enseñanzas y conocimientos contribuyeron en mi formación profesional y personal.

Finalmente quiero expresar mi agradecimiento a la Dra. María Hilda Cárdenas, principal colaboradora durante todo este proceso, quién con su dirección, conocimiento, enseñanza permitió el desarrollo de mi trabajo de investigación.

Índice general

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice general	v
Resumen	viii
Abstract	ix
Introducción	1
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	3
1.1 Planteamiento del problema	3
1.2 Formulación del problema	5
1.2.1 Problema general	5
1.2.2. Problemas específicos	5
1.3 Objetivos de la investigación	5
1.3.1 Objetivo General	5
1.3.2 Objetivos Específicos	5
1.4 Justificación de la investigación	6
1.4.1 Teórica	6
1.4.2 Metodológica	6

	6
1.4.3 Práctica	6
1.5 Limitaciones de la investigación	7
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	8
2.1 Antecedentes	8
2.2 Bases teóricas	11
2.3. Formulación de hipótesis	23
2.3.1 Hipótesis General	23
2.3.2. Hipótesis Específicas	24
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	25
3.1 Método de la investigación	25
3.2 Enfoque de la investigación	25
3.3 Tipo de investigación	25
3.4 Diseño de la investigación	25
3.5 Población, muestra y muestreo	25
3.6 Variables y operacionalización	27
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
3.7.1 Técnica	29
3.7.2 Descripción de instrumentos	29

3.7.3 Validación de instrumentos	29
3.7.4 Confiabilidad	30
3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos	31
3.9 Aspectos éticos	31
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	32
4.1. Resultados	32
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados	32
4.1.3. Discusión	40
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	42
5.1. Conclusiones	42
5.2. Recomendaciones	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	52

Resumen

Objetivo: Analizar el nivel de estrés laboral y su relación con la actitud del profesional de enfermería en una Clínica de San Isidro, 2023. **Metodología:** El método será hipotético–deductivo, enfoque cuantitativo, tipo aplicada, diseño no experimental correlacional de corte transversal, La población para este proyecto se tomará todo el Personal de Enfermería, conformado por 90 elementos, por ser una población pequeña y manejable se tomará toda la población transformándose en muestra censal. Para la recolección de datos se utilizaron dos instrumentos. Dichos instrumentos fueron utilizados en otro estudio peruano, validado por expertos y con confiabilidad, por otra parte, una vez recolectada la información, los datos fueron procesados en el programa estadístico SPSS V25, Se concluye que existe relación entre estrés laboral y actitud hacia el trabajo en los trabajadores asistenciales del hospital. Así mismo para Hinojosa en el 2020, en Tacna los resultados determinan que los estudiantes obtuvieron una regular actitud y el estrés moderado llegando a (84,21) y un 25% una actitud negativa. Concluye identificando los factores estresantes frente a las practicas pre- profesionales en ítems con porcentajes mayores como tengo preparación inadecuada (64,5%) y sobrecarga en mis estudios (60,5%).

Palabras Clave: Nivel de estrés laboral; Actitud; Profesional de enfermería

Abstract

Objective: To determine the level of work stress and its relationship with the attitude of the nursing professional in a San Isidro Clinic, 2023. Methodology: The method will be hypothetical-deductive, quantitative approach, applied type, cross-sectional correlational non-experimental design, The population for this project will take all the Nursing Personnel, made up of 90 elements, as it is a small and manageable population, the entire population will be taken, transforming it into a census sample. Two instruments were used for data collection. These instruments were used in another Peruvian study, validated by experts and with reliability, on the other hand, once the information was collected, the data were processed in the statistical program SPSS V26, It is concluded that there is a relationship between work stress and attitude towards work in hospital care workers. Likewise for Hinojosa in 2020, in Tacna the results determine that the students obtained a regular attitude and moderate stress reaching (84.21) and 25% a negative attitude. It concludes by identifying the stressful factors compared to pre-professional practices in items with higher percentages such as I have inadequate preparation (64.5%) and overload in my studies (60.5%).

Keywords: Work stress level; Attitude; nursing professional

INTRODUCCIÓN

El estrés laboral es un tema muy importante para los trabajadores, y más aun para los que están en el sector salud, ya que este problema puede interferir en el desempeño laboral y por consiguiente en la calidad del cuidado prestado, esto pudiera ser una cadena que iría menguando de manera negativa el bienestar de los usuarios, por lo tanto, es un tema muy relevante para la práctica de enfermería.

Por otra parte, la actitud del profesional de enfermería es muy importante para la prestación del cuidado y esta se puede ver afectada por los niveles de estrés que pueda presentar este, de ahí la importancia de estudiar la relación entre esas dos variables muy cotidianas en la práctica cotidiana.

El trabajo está dividido de la siguiente manera:

Capítulo I: se encuentra el planteamiento del problema, la formulación de problema, objetivos, justificación y delimitación del problema.

Capítulo II: es donde se desarrolla el marco teórico, antecedentes, bases teóricas y se plantean las hipótesis de investigación.

Capítulo III: es donde se plantea la metodología, enfoque, tipo, método, diseño, población, muestra, técnica e instrumentos, descripción de los instrumentos, validación y confiabilidad de los instrumentos, además de los aspectos éticos considerados para la elaboración de la presente investigación.

Capítulo IV: es donde se realiza la presentación de los resultados mediante las tablas y figuras correspondientes, a su vez se desarrollan las discusiones de los resultados, es decir, se ejecuta la comparación con estudios previos que permitan la verificación de los resultados obtenidos.

Capítulo V: es donde se desarrollan las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Finalmente se presentan las referencias y bibliográficas y los anexos

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El estrés es un problema que afecta la vida cotidiana de los profesionales de enfermería en el cual deben conocer el efecto causante en las personas de tal modo afrontar, adaptarse y manejar su propio estrés. No obstante el estrés es parte fisiológica del organismo que prepara un estado de alarma para la supervivencia, sin embargo cuando no hay un equilibrio compensatorio se sobrecarga de tensión y produce enfermedades como las úlceras gástricas y un aumento de la tensión arterial un 70% -80% de enfermedades (1)

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), Organización Panamericana de la Salud (OPS), Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de Estados Americanos (OEA), se reunieron para tratar el efecto del estrés laboral en la salud y productividad de los trabajadores y tomar medidas preventivas en el cual mencionaron que hoy en el mundo globalizado con la creciente industria el estrés puede ocasionar problemas de salud físicas, mentales, sociales y afectar nuestros lazos familiares. (2)

A nivel mundial, un estudio en Madrid indica un 48.6% de estrés laboral en profesionales de enfermería por la sobrecarga laboral y el tiempo reducido en brindar apoyo emocional y cuidado a los pacientes. (3). Otro estudio de investigación indica el 76% del profesional de enfermería tuvo estrés moderado debido a la exposición prolongada de estrés laboral y el 50 % mediante el escaso control y limitaciones en tomar decisiones en su lugar de trabajo. (4)

A nivel internacional en México se afirma los niveles estresores laborales del profesional de enfermería el 52% de los enfermeros tiene un nivel de estrés moderado el 46% tiene un nivel de estrés bajo frente al 2% que tiene un nivel de estrés alto. (5). Así mismo en Ecuador sobre el

Estrés laboral nivel salió un indicador alto de 21% mientras que el 79 % un nivel bajo de estrés laboral. (6)

El país no es ajeno al estrés laboral que afecta a profesionales de la salud, el cual se refleja en problemas familiares, la organización y el desempeño en el cual menciona Jacqueline Rojas, docente de psicología de la Universidad Privada del Norte (UPN) que en el Perú el 60% de las personas sufre de estrés y el 70% de los empleadores sufren estrés laboral, el origen es la sobre carga laboral y la falta de satisfacción laboral (7). Un estudio realizado sobre estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería en el Hospital Regional de Tumbes, menciona que el 78,8% del profesional de enfermería presenta un nivel medio de estrés laboral así mismo un nivel bajo de 9.1% de estrés (8). Otro estudio realizado en Camaná-Arequipa, en un hospital (EsSalud) el 83.3% presento un nivel de estrés alto y el 2.8% presento un nivel muy alto (9)

A nivel local un estudio realizado de factores laborales y nivel de estrés, Lima -Perú. Un 52,85% presentan estrés de factor laboral, sobre carga de trabajo (78,60%) (10). La realidad problemática en el ámbito local, en la Clínica de San Isidro, se observa en el profesional de Enfermería; un desgaste motivacional y profesional debido a los agentes estresantes de la carga laboral y la actitud que podrían influir en brindar una atención humanizada.

Algunos relatos que se pudieron percibir “Estoy muy cansada, me duele la cabeza, estoy sola en el servicio y aun me falta cumplir con el tratamiento, no sé qué hora terminare en atender a todos mis pacientes”. Estas situaciones estresantes permitieron realizar un plan de estudio de investigación con la finalidad de relacionar el nivel de estrés laboral y las actitudes del profesional de enfermería en brindar un cuidado humanizado.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Como el nivel de estrés laboral se relaciona con la actitud del profesional de Enfermería en una clínica de San Isidro, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo el nivel de estrés laboral en su dimensión: factor físico se relaciona con la actitud del profesional de enfermería en una clínica de San Isidro, 2023?

¿Cómo el nivel de estrés laboral en su dimensión: factor psicológico se relaciona con la actitud del profesional de enfermería en una clínica de San Isidro, 2023?

¿Cómo el nivel de estrés laboral en su dimensión: factor social se relaciona con la actitud del profesional de enfermería en una Clínica de San Isidro, 2023?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo general

Analizar el nivel de estrés laboral y su relación con la actitud del profesional de enfermería en una Clínica de San Isidro, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar el nivel de estrés laboral en su dimensión: factor físico y su relación con la actitud del profesional de enfermería en una Clínica de San Isidro, 2023.

Determinar el nivel de estrés laboral en su dimensión: factor psicológico y su relación con la actitud del profesional de enfermería en una Clínica de San Isidro, 2023.

Determinar el nivel de estrés laboral en su dimensión: factor social y su relación con la actitud del profesional de enfermería en una Clínica de San Isidro, 2023.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

El presente estudio de investigación se realizó mediante varias revisiones bibliográficas sobre el estrés laboral y la actitud del profesional de enfermería. Tiene la finalidad de buscar estrategias de solución frente al estrés que agobia el personal de salud a nivel físico, psicológico y social. Este trabajo permitirá aportar a la literatura y enriquecer los espacios del saber durante el desarrollo del estudio; cabe mencionar emergen competencias donde el profesional debe adaptarse y constituirse competente. Es preciso mencionar sobre la teorista Callista Roy, da importancia sobre las estrategias para afrontar el estrés (modos adaptativos), la rutina cotidiana crea un desequilibrio físico, mental y social en el profesional de enfermería. Para ello las buenas prácticas de las actitudes positivas serán responsables con la actitud del profesional.

1.4.2 Metodología

Ante la falta de trabajos sobre el tema el estudio pretende contribuir en las investigaciones ampliando en la entidad e incluso nacional, sobre el nivel de estrés laboral y actitud de enfermería. El trabajo presenta una utilidad metodología sobre el aporte de los instrumentos en la recolección de datos. Gracias a esto se podrán realizar futuras investigaciones que utilicen métodos compatibles que posibilitarán comparaciones en periodos temporales y futuros. Así mismo el tipo de estudio sobre el profesional de enfermería que se encuentra en primera línea retroalimentara a profundizar en salvaguardar la salud.

1.4.3 Practica

El presente estudio permitirá conocer la situación del personal de enfermería con respecto al estrés laboral y la actitud que presenta frente a este problema. Los resultados obtenidos facilitaran a los encuestados conocer el grado de vulnerabilidad que presentan de forma individual y con el equipo de trabajo, esto permitirá incentivar en las actividades ejecutadas, mismo modo fortalecerá el trabajo y se procurara de reorganizar para aquellos que lo necesiten. Los resultados obtenidos serán enviados al área de calidad de dicha institución, con fines que adapten un plan de mejora priorizando las necesidades del personal enfermería que pueden ser perjudiciales de manera personal y transversal. Así mismo el presente estudio de investigación aportará y fortalecerá al personal de enfermería con las buenas actitudes en el continuo cuidado enfermero.

1.5. Limitaciones de la investigación

Las limitaciones se concentraron en el factor tiempo, por los trámites administrativos para recolectar la información, por otra parte las unidades de análisis presentaban dudas o indecisión en poder participar o no en la investigación, por razones de seguridad de datos, en cuanto a los recursos financieros se presentaron algunas limitaciones porque la investigación no conto con financiamiento externo todos los gastos fueron asumidos por la investigadora.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Antecedentes Internacionales

En su investigación del 2018, Alcántara (11), en Filipinas, tuvo como objetivo “determinar la relación entre la actitud y estrés laboral en profesionales clínicos de un hospital en Cavite”. fue un estudio descriptivo, los participantes fueron 92 instructores clínicos y 110 personal de enfermería. Los instrumentos utilizados fueron cuestionarios (alharacaped) divididos en tres partes “demográfico perfil, trabajo estrés y trabajo actitud”. Llegaron a la conclusión entre el nivel de trabajo estrés entre instructores clínicos y el hospital en las enfermeras, fueron moderadamente estresado en el entorno físico con una significancia de 2.53 (0,94%), carga de trabajo y responsabilidades con media de 2,60 (1.04) y social 2,62 (0,99); sin embargo las enfermeras del hospital estaban muy tuvo como estresadas en el ambiente físico 242 (0,78)

En su investigación del 2020, Garza (12), tuvo como objetivo “Determinar cuándo las enfermeras empoderadas están bajo estrés: comprender el impacto en las actitudes y comportamientos”, fue un estudio transversal, los participantes deberían tener al menos 18 años de edad, trabajar al menos 20 horas a la semana como enfermera registrada, enfermera practicante, y residir en los estados unidos. Los participantes para este estudio se realizaron a través de servidores de listas y medios de comunicación social mediante un enlace a una encuesta en línea a través de Qualtrics. Los instrumentos utilizados Gray-Toft y Anderson, Empoderamiento Spreitzer, coeficiente de Cronbach fue de 95 Los participantes de 153 personas, fueron compensados con tarjetas de Starbucks. Resultados demostraron el empoderamiento estructural y psicológico se relacionaron positivamente con el compromiso organizacional

afectivo, seguridad rendimiento, mientras se relacionó significativamente con las soluciones alternas de enfermería. Coherente con hallazgos previos el empoderamiento estructural también se correlaciono positivamente con fortalecimiento psicológico. Conclusión en este estudio encontraron apoyo a la asociación entre empoderamiento estructural y psicológico con actitudes y comportamientos de los profesionales de enfermería, concluye el estrés laboral en las enfermeras en el coeficiente alfa de Cronbach fue de 97%.

En su investigación del 2018 en Korea Lee Su Jeong, Young K (13), tuvo como objetivo “Determinar la relación entre la actitud, la percepción del rol y el estrés de enfermería relacionado con el tratamiento de soporte vital (LST) de las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos (UCI)”. Fue un estudio descriptivo los participantes fueron 202 enfermeras de uci seleccionadas convenientemente de hospitales generales en Corea con más de 300 camas, el cuestionario fue diseñado para medir el estrés de enfermería relacionado con LST, utilizaron el programa G Power 3.1.9.2 nivel de significancia $\alpha=0,05$, potencia 0,95 y el alfa de Cronbach 88 y el coeficiente de confiabilidad 87; los datos recopilados fueron orientados al programa SPSS/WIN 21.0.Resultado encontraron relaciones entre la actitud y la percepción del rol, y entre la percepción del rol y el estrés de enfermería sobre LST, presentaron el 13 % de la variación en el estrés de enfermería. Conclusión confirmaron que la percepción del papel de los enfermeros de UCI afecta el estrés de enfermería sobre LST. En consecuencia, los programas de educación de enfermería relacionados con LST deben apuntar a mejorar la percepción del rol de las enfermeras y las estrategias para reducir el estrés de enfermería sobre LST de las enfermeras en UCI.

Antecedentes Nacionales

En su investigación 2018 Peña, Gómez (14) tuvieron como objetivo “Determinar la relación del estrés laboral y la actitud de afrontamiento del profesional de enfermería del servicio de emergencia”. El tipo de estudio cuantitativo de diseño descriptivo correlacional, tuvo como población a 32 profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia. Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios se evidencio, que el 91,5%, de profesionales de enfermería presenta actitud de afrontamiento favorable de los cuales el 63%, de profesionales presenta estrés leve y el 28%, de profesionales no presenta estrés. El 95%, presenta actitud de afrontamiento poco favorable y presenta estrés leve. Concluyendo que la mayoría de los profesionales padece de algún grado de estrés, puede repercutir al desempeño y seguridad emocional en su jornada laboral diaria.

En su investigación 2018 Vela (15), tuvo como objetivo de estudio fue “Determinar la relación entre estrés laboral y actitud hacia el trabajo en los hospitales asistenciales del hospital de Juanjui II-E, 2017”, fue cuantitativo de tipo descriptivo correlacional. La población fue de 38 trabajadores asistenciales se aplico el instrumento. Según los resultados el nivel de estrés fue regular con 47.37%, en sus dimensiones sobre agotamiento emocional con 42.11%, despersonalización 34.21% y la realización personal con 23.68%. y a la actitud de los trabajadores con un 63.16%. se concluye que existe relación entre estrés laboral y actitud en los trabajadores asistenciales del hospital.

En su investigación 2020 Hinojosa (16), tuvo como objetivo de estudio fue “Identificar los factores estresantes que influyen en la actitud frente a la práctica preprofesional del estudiante de enfermería, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna-2019”. Fue un estudio no experimental, la población de estudio fue de 76 estudiante, el instrumento utilizado fue un

cuestionario. Los resultados determinan que los estudiantes obtuvieron una regular actitud y el estrés moderado llegando a (84,21) y un 25% una actitud negativa. Concluye identificando los factores estresantes frente a las practicas pre- profesionales en ítems con porcentajes mayores como tengo preparación inadecuada (64,5%) y sobrecarga en mis estudios (60,5%)

2.2. Bases teóricas

Estrés laboral

A consecuencia de los cambios en el mundo globalizado el estado de la salud mental lo sitúa como el sexto riesgo global, el daño que ocupa por primera vez entre los primeros riesgos según Davos “omnipresencia de las dolencias o trastornos de salud mental, impactando gravemente el bienestar, la cohesión social y la productividad”, lo más angustiante son los daños colaterales a causa de estas enfermedades no trasmisibles que causan la muerte cada año. (17)

En la búsqueda de estrategias en el afrontamiento del estrés, el modelo de adaptación de Callista Roy, “señala que las respuestas adaptativas son respuestas que favorecen la integridad de la persona en términos de metas de supervivencia, crecimiento, reproducción y dominio”, esta herramienta nos muestra la utilidad para reducir los mecanismos productores de estrés, mediante los cambios físicos y psicológicos. (18)

Mediante esta teoría de Callista Roy presenta cinco elementos esenciales (paciente, meta de la enfermera que se adapte al cambio, salud, entorno, dirección de las actividades enfermera que faciliten la adaptación), además a ello se aprecia cuatro modos de adaptación: Modo fisiológico y físico, Modo de adaptación del auto - concepto, Modo de adaptación de función del rol, Modo de adaptación de la interdependencia. (19)

Para la Organización Mundial de la Salud y la Organización Panamericana de la Salud (OMS/OPS), se reunieron para conmemorar el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el trabajo, mediante una conferencia el subdirector de la OPS, menciona “estrés laboral no es extraño para ninguno de nosotros”, en nuestro mundo globalizado nos exige cumplir retos y el excedente nos resulta el estrés que nos conduce a disfunciones físicas, mentales y sociales dañando nuestra salud y afectando nuestro vínculo familiar. (20)

Por su parte la organización Internacional del Trabajo (OIT) menciona los factores de riesgo psicosocial “las interacciones entre el trabajo, su medioambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, capacidades del trabajador” (21). El principio histórico del estrés y su investigador el fisiólogo y médico austrohúngaro Hans Selye en su investigación del síndrome general de adaptación (SGA), definió el estrés como una respuesta general activa el eje hipotalámico-hipofisiario-suprarrenal y del sistema autónomo. Menciona tres fases importantes: alarma, resistencia y agotamiento. (22)

Fase de alarma o de alerta: se presenta la primera reacción ante el estresor, el hipotálamo activa las glándulas suprarrenales hacia el eje hipofisopararrenal en el cual se encarga de segregar adrenalina y liberar al torrente sanguíneo produciéndose vasoconstricción, un aumento de la contractilidad cardiaca y respiratoria; evidenciándose a nivel facial. Se activará el sistema nervioso Simpático, condicionando para que nuestro organismo pueda responder. (23)

Fase de resistencia: en esta fase el agente estresor y la condición de alerta se mantienen, el organismo busca ganarle al factor estresante, en el organismo las glándulas suprarrenales secretan cortisol esta se encarga de incrementar la glucemia en la sangre y los órganos principales como el corazón, cerebro, y sistema osteomuscular. El organismo se encuentra preparado para enfrentar al agresor a la vez perderá en mantenerse armónico. (24)

Fase de agotamiento: en esta fase existe un agotamiento el organismo pierde la capacidad de adaptación al estresor. Esta fase el agotamiento puede resultar patológico conlleva a que el organismo este vulnerable y contraiga enfermedades. (24)

Tipos de estrés: Se clasifican según la duración (estrés agudo, agudo episódico y crónico)

El estrés agudo: se encuentra en nuestra vida diaria cuando realizaremos una actividad al instante que nos exige o demanda más empeño en lo que vamos a lograr a su vez lograr metas para el futuro.

Estrés agudo episódico: en nuestra vida diaria siempre hay un inicio y un final de las labores que realizamos, pero en el tiempo cuando estas reacciones no se equilibran ya sean por las responsabilidades, exigencias que no se pueden organizar se manifiesta un descontrol, irritable y sentirse incapaz de organizar a tiempo.

Estrés crónico: es cuando nuestro entorno en que vivimos se encuentra muy recargado ya sean de mucho trabajo, muchas exigencias y presiones que debemos cumplir a corto plazo y de ello no podemos salir en pocas palabras (nos encontramos sin salida). Estos hechos provienen desde nuestro uso de razón (niñez) se puede mencionar que algunas personas se acostumbran a vivir y por ende aparece un desgaste físico emocional hasta llegar a una crisis nerviosa y estos son difíciles de tratar como enfermedades asociadas. (25)

El estrés laboral presenta reacciones fisiológicas, cognitivas, conductuales o emocionales; el conjunto de síntomas como el agotamiento físico mental, angustia e impotencia por no afrontar las situaciones estresantes. (25)

Síntomas fisiológicos: presentar dolor de cabeza, espalda, molestias abdominales, cansancio, respiración irregular, presión alta, agotamiento llegar a padecer obesidad, problemas cardiovasculares, llegar a un deterioro de la memoria y problemas de sueño. (25)

Síntomas cognitivos: dificultad de concentración, resolver problemas y aprendizaje, disminución de la productividad, llorar sin sustento y apoyarse en el consumo de sustancias nocivas para el cuerpo. Estos hechos pueden llegar a disminuir la productividad, cometer errores. (25)

Síntomas emocionales: presentar ansiedad, miedo, irritabilidad, impotencia, intolerancia, desmotivación y agotamiento. (25)

En el cual el psicólogo estadounidense de ascendencia judía Herbert Freudenberger fue uno de los pioneros psiquiatras en demostrar en sus estudios sobre el estrés crónico o bien llamado síndrome de burnout en el agotamiento profesional, menciona es un “trastorno emocional que surge como respuesta al estrés provocado por la sobrecarga laboral o el mal ambiente en el trabajo”. En ello los síntomas característicos son (cambios de estado de ánimo, agotamiento mental, sensibilidad, falta de energía, menor rendimiento laboral, dolor y rigidez muscular, alteraciones en la piel, dolores de cabeza). (26)

Mientras que Iniesta, hace énfasis en las consecuencias y la prevención del estrés laboral desde el factor personal, psicológico y dentro de la sociedad.

Consecuencias físicas:

-Corto plazo (dolores musculares, calambres, cansancio, llanto, mal genio, etc)

-Largo plazo (Trastornos neuroendocrinos, cardiovasculares, musculoesqueléticos, dermatológicas, etc.)

Consecuencias psicológicas:

Emocionales (tristeza, incremento de la irritabilidad, trastorno de sueño, ansiedad, depresión)

Cognitivas (perdida de concentración, memoria, temor) (27)

Medidas preventivas del estrés laboral factor personal:

- Campo físico (alimentación adecuada, dormir y descansar, cuidar el cuerpo, relajación, control de hábitos tóxicos, practicar deporte)
 - Campo psicológico (controlar la forma de pensar, comunicación interna positiva, desarrollar hobbies como aprender hacer cosas distintas, desconectar por dentro y por fuera, sentido del humor, gestionar adecuadamente el tiempo)
 - Campo social (participar de actividades comunitarias, socialización, comunicación asertiva)
- (27)

Medidas preventivas en el factor psicológico:

Practicar el respeto personal, compartir valores institucionales, comunicar de forma efectiva, plan de prevención del estrés, cuidar el medio físico de trabajo) (27)

Medidas preventivas en el factor social:

Defender los derechos de los trabajadores, favorecer el clima creador de empleo, realizar un consumo responsable, practicar la empatía social. A demás a ello es importante acudir a un especialista, la exposición continua trae problemas psicológicos, físicos, conductuales. Y

desencadenar cualquier patología a nivel sistémico como la presión arterial, problemas cardiacos, obesidad, etc. (27)

Dimensiones del estrés laboral

Factor físico- Este factor se ve reflejado con la sobrecarga laboral en las actividades realizadas por el profesional, altera el equilibrio y quita la concentración del personal en brindar un servicio de calidad.

Factor Psicológico- Son cualidades propias de cada individuo como pensar, ser y el comportamiento ante medios de estrés.

Factor Social- Son cualidades de cada persona que permiten relacionarse en la sociedad; pero cuando se presenta una alteración esto afecta en la comunicación interpersonal. (28)

Actitud del profesional de enfermería

Según Allport psicólogo estadounidense uno de los primeros dedicados al estudio de la personalidad define a la actitud “como un estado mental y neural de disposición para responder, organizado por la experiencia, directiva o dinámica, sobre la conducta respecto a todos los objetos y situaciones con los que se relaciona” (29)

La actitud es un comportamiento o una respuesta aprendida en nuestra vida diaria ya sea dirigida a un objeto o una síntesis de algo. Es una respuesta positiva o negativa dependiendo de la situación que nos encontremos. Están interrelacionadas a nuestras creencias, valores, sentimientos y conductas de ahí viene a ser nuestras actitudes conocernos y resaltar nuestra esencia en la mejora personal y profesional. (29)

Según Küppers V, define la actitud con una fórmula para ver cuánto vale alguien como persona $V = (C+H) \times A$. Valor de la persona = La C son los conocimientos, H, las habilidades, las experiencias, pero la A, es la actitud multiplica. Las personas somos como bombillas porque transmitimos sensaciones y captamos las sensaciones que nos transmiten los demás, disfrutar de la vida en lo poquito que uno tiene, buscar la felicidad en lo que uno hace. La actitud es la forma de ser y se puede trabajar al 100%, la actitud es lo que uno toma ante determinadas situaciones y la resuelve de la mejor manera, es la forma como hablamos, nos comportamos con las personas que nos rodean, por medio de esta te conviertes en la persona excelente que eres o en un mediocre que también se puede llegar a ser. Vivimos en lo rutinario pegados en el teléfono, lo importante es la actitud como nosotros lo transmitimos. (30)

La actitud que tú tienes es la que tú quieres, cada uno elige una mejor actitud influimos ayudamos en la manera posible en principio es difícil pero si uno lo toma como un hábito es más fácil. En el trabajo hay mucha tensión, estrés y la gente necesita motivación como respuesta la gente trabaja mejor. (31)

Según Beth, en su estudio sobre la importancia de la actitud en los cuidados, al momento de brindar un cuidado las actitudes reflejan la manera de pensar y hablar. En este sentido las actitudes negativas son evidentes en el trato cuando juzgamos y etiquetando por las enfermedades que padece el paciente. Estas actitudes afectan nuestro medio laboral y nuestras acciones con los familiares. Para fomentar una actitud positiva y brindar un cuidado eficaz.

Como:(32)

- Dejar de etiquetar; a los pacientes por las enfermedades que padecen como (alcohólico, drogadicto, etc.) Esta actitud negativa influye de manera negativa en el pensar y el equipo

multidisciplinario. En este ámbito buscar estrategias en apreciar lo bueno del paciente así el dolor y la ansiedad disminuirán.

- Escuchar; estar apuestos en lo que nos refiere cada uno de nuestros pacientes, para ayudarlos en las inquietudes que les hacen daño.
- Aprender; como influye la enfermedad en el paciente en el ámbito familiar, trabajo y estabilidad económica. Esta escucha ayudara en apaciguar la actitud de nuestros pacientes.
- Empatizar; ponerse en el lugar de otro que nos sucedería si nosotros estuviéramos como esa persona (postrada, fracturada, etc.)
- Dar; es un acto de amabilidad muy satisfactorios, que conllevan de hacer un bien sea a los pacientes o familiares. Estas acciones cultivaran las actitudes positivas en nosotros en dar sin cambio de nada. (32)

Actitud en el trabajo

Según Küppers V. Es la manera como interactuamos en el medio laboral, al momento de comunicarnos, el comportamiento que demostramos y lo que pensamos frente a las personas que nos rodean; por medio de la actitud reflejamos lo excelente o mediocre que somos en tratar con nuestros semejantes. Por ello la importancia de escuchar y cuidar nuestras relaciones en nuestro trabajo; así Küppers por medio de esta frase nos motiva a ser mejor persona cada día “Que nadie se acerque a ti sin que al irse se sienta un poco mejor y más feliz” (Teresa de calcula) (33)

Tipos de actitud

Actitud positiva:

La actitud depende de nosotros es nuestra decisión cada uno elige de como sentirnos bien para influir a los demás, que todo vaya bien. Todo se encuentra en nosotros mismos dar lo mejor que tenemos, todo se aprende se construye, vivir con alegría, bondadoso, transmitir alegría, hacer las cosas extraordinarias las cosas pequeñas. (34)

Actitud negativa:

Por cada actitud negativa generar tres veces una actitud positiva, las personas somos como bombillas transmitimos lo bueno y lo malo. En la vida tenemos problemas y es contagiosa por eso mantener el ánimo no conformarse con lo que tenemos sino sacar lo fantástico que es la vida. Sacar la mejor versión de nosotros. (35)

Según Meléndez, en su estudio menciona los componentes de la actitud son (36)

Dimensiones de la actitud

Dimensión Cognitivo: Hace referencia como percibimos el objeto actitudinal como (objetos, personas o eventos), sus indicadores son:

- Las creencias: son valorados en la mente del individuo que expresan un dominio realista en sí mismo.
- Valores: son hechos aprendidos que el ser humano da importancia porque le brinda éxito, seguridad, amor, felicidad, etc.

Dimensión Afectivo: son sentimientos encontrados del ser humanos en busca del placer y evitar momentos dolorosos; a su vez la actitud puede mostrarse positivo y negativo. Sus indicadores son:

- La sensibilidad: la capacidad de nuestro sistema nervioso de captar una situación que le causa bienestar a través de nuestros sentidos.
- Apatía: no hay coherencia del ser humano en aspectos de la vida emocional, social o física, o pueda manifestar entusiasmo.
- Temor: sentimiento no valorable provoca inestabilidad emocional ante un peligro presente o futuro.
- Ansiedad: es un estado emocional no placentero que perjudica el comportamiento causando inseguridades todo ello provocando miedo y preocupación.

Dimensión Conductual: son sucesos que causan motivación e interacción cognitivo-afectivo cuando se realiza una acción. Sus indicadores son:

- Comodidad: sentirse bien con uno mismo y los demás.
- Responsabilidad: cumplir nuestras acciones de manera eficaz en ello reflexionando nuestros actos.
- Vocación: nos permite fluir y encontrar un valor que garantiza nuestro proyecto de vida.
- Aceptación: recibir de manera considerada algo, conforme.
- Rechazo: evitar aceptar algo que no nos produce bienestar. (35)

Tipos de actitudes en el trabajo

- Satisfacción: es la manera en que una persona se sienta a gusto con la labor que realiza.
- Compromiso con el trabajo: es la manera que el individuo realiza su labor respetando y actuando de manera optimista en el trabajo sin faltas ni retrasos.

- Compromiso organizacional: es la manera donde el ser humano encuentra la capacidad de manejar su entorno y cuidar de ella. (35)

Medición de las Actitudes

Las actitudes no son visibles a simple vista sino de acuerdo a las conductas o expresiones que manifiesta la persona. Para cuantificar es necesario considerar las características, que son:

-Dirección: de la actitud se menciona (positiva o negativa)

-Propiedad: se menciona (alta o baja)

-Magnitud: el grado de beneficio o perjudicial con el que se evalúa la actitud.

-Intensidad: la magnitud de la emoción relacionada a la actitud.

-Centralidad: predominio de la actitud sobre el comportamiento del ser humano.

Todas estas características nos permiten medir las actitudes del ser humano ante un hecho determinado. (35)

Actitud de la Enfermera

La enfermera su labor principal es cuidar ya sea antes del nacimiento y muerte del paciente en ella emplea actitudes, creencias, culturas y valores que la identifican en la formación profesional. (32)

Según Bleda S, en sus estudios menciona sobre La American Association of Colleges Of Nursing (AANC) denoto los valores esenciales del profesional de enfermería, altruismo, excelencia, cuidado, ética, respeto, comunicación y responsabilidad.

- a) Valor altruista: los profesionales buscan el bienestar de sus pacientes, proporcionando cuidados de la salud.
- b) La autonomía: es un derecho de autodeterminación, cuando el profesional respeta los derechos de los pacientes a tomar decisiones en su atención.
- c) Dignidad humana: hace referencia al respeto en la práctica profesional sobre los pacientes y al equipo multidisciplinario.
- d) Integridad: realizar un procedimiento de acuerdo al código de ética, siendo honesta al brindar cuidados basados dentro del marco de la profesión.
- e) Valor de igualdad: no diferenciar los rasgos físicos o determinación social el trato es igual para todos.
- f) Valor libertad: es un derecho imprescindible que otorga libertad de si mismo según su voluntad como negarse a una intervención.
- g) Valor de respeto: la importancia y el aprecio que se brinda a un ser querido; reconociendo las cualidades de nuestro prójimo y sus derechos ante la sociedad. El profesional de enfermería tiene la responsabilidad de resguardar la privacidad de la persona y ser confidente en lo que le confían.
- h) Valor de la Justicia social: cultivar los valores con equidad y principios morales (premiar de acuerdo a lo que se merece) mediante las actitudes y cualidades que se menciona; valor, rectitud, honradez, justo. (37)

Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), nos proporciona una serie de recomendaciones:

- 1.- Comienza el día con una sonrisa y un buen día (el trato anima la jornada)

- 2.- Disfruta cada instante de la jornada laboral, debe darte satisfacción, motivación y alegría (conserva siempre esa actitud positiva)
- 3.- Cuando quieras algo siempre pide por favor y gracias (veras muchas sonrisas y respuestas positivas)
- 4.- Todos tenemos a opinar así que escucha con atención y mira a tu interlocutor a los ojos con amabilidad y acierto.
- 5.- Haz un gesto amable cada día así contagiaras a todos.
- 6.- Cuando no estás de acuerdo detente, respira y piensa para hablar.
- 7.- No temas a pedir disculpas, todos nos podemos equivocar, reconocer nos hace mas humildes y grandes de corazón.
- 8.- Dialoga de manera efectiva y trasparente no hagas caso de los rumores solo afectan tu tranquilidad y el clima laboral.
- 9.- Reconoce las cualidades y el trabajo de los demás felicitando a tus compañeros por sus logros.
- 10.- Evita juzgar a tu compañera; tu solo dales el debido respeto.
- 11.- Al final del día agradece por el trabajo y despídete con una sonrisa, te sentirás más satisfecho al llegar a casa. (38)

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés laboral y actitud del profesional de enfermería en una clínica de San Isidro, 2023.

Hipótesis nula (Ho)

Ho: “No existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés laboral y actitud del profesional de enfermería en una Clínica de San Isidro, 2023”

2.3.2 Hipótesis específicas

Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés laboral en su dimensión: factor físico y actitud del profesional de enfermería en la Clínica de San Isidro, 2023.

Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés laboral en su dimensión: factor psicológico y actitud del profesional de enfermería en una Clínica de San Isidro, 2023.

Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés laboral en su dimensión: factor social y actitud del profesional de enfermería en una Clínica de san Isidro, 2023.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El método de la investigación corresponde al método hipotético - deductivo que parte de una observación o de lo no observable de lo particular a una universal, quiere decir para este estudio aplicaremos principios generales para obtener conclusiones específicas y el inductivo se llegara a conclusiones generales obtenidos de la información recopilada. (39)

3.2. Enfoque de la investigación

El enfoque de la investigación es cuantitativo porque se puede medir, observar y cuantificar la variable de estudio. (40)

3.3. Tipo de investigación

El tipo de investigación del estudio científico es aplicada por la profundidad y rigurosidad de su aplicación y se va desarrollando a la libertad e independencia del pensamiento crítico y superación de errores y la discusión. (41)

3.4. Diseño de la investigación

El diseño de investigación a emplear corresponde al diseño no experimental, descriptivo y transversal, estos estudios te guían sin hacer distinción entre descriptivo y analítico e identificando a partir del objeto general. (42)

3.5. Población, muestra y muestreo

La población de estudio está conformada por 90 profesionales de enfermeros (a) de ambos géneros que prestan cuidado asistencial, en una Clínica de San Isidro.

Criterios de inclusión y exclusión**Criterios de inclusión:**

Personal que labora en la clínica de San Isidro.

Los que aceptaron de manera voluntaria ser parte de la investigación, en conveniencia de la investigadora.

Los Profesionales de enfermería que leyeron y aceptaron el documento de (Formato consentimiento) con sus datos personales, parte del estudio.

Criterios de exclusión:

Los que no aceptaron ser parte de estudio

Los que omitieron firmar el documento

Personal que no sea de la Clínica de San Isidro.

3.6. Variable y operacionalización

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles y rangos)
Variable 1 Nivel de Estrés laboral	el estrés es una respuesta general que activa el eje hipotalámico-hipofisiario-suprarrenal y del sistema autónomo. Menciona tres fases importantes: alarma, resistencia y agotamiento. (22)	Es una respuesta emocional del profesional de enfermería y que está condicionado por el entorno	Factor físico	La carga de trabajo Los horarios nocturnos El ambiente físico Materiales insuficientes Exposición de riesgos Ruidos de equipos	Ordinal	Alto: 50-72 Medio: 30-49 Bajo: >30
			Factor Psicológico	Muerte y sufrimiento Preparación insuficiente Falta de apoyo en las actividades El grado de responsabilidad Tiempo para realizar actividades		
			Factor Social	Problemas con los miembros del equipo Los contactos sociales El clima de la organización Falta de apoyo del jefe Trabajo en equipo		

C	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles y rangos)
Variable 2 Actitud profesional enfermería	Es la manera como interactuamos en el medio laboral, al momento de comunicarnos, el comportamiento que demostramos y lo que pensamos frente a las personas que nos rodean; por medio de la actitud reflejamos lo excelente o mediocre que somos en tratar con nuestros semejantes (33)	Es la forma como mantenemos las relaciones en el entorno laboral y depende de varios factores	Componente cognitivo Componente afectivo Componente conductual	Competencia Aptitud Conocimientos Eutrés /distrés Animo Comodidad Grado de frustración Trabajo en equipo y compromiso Capacitación Interés Predisposición	Nominal	Buena: 90-120 Regular: 60-89 Mala: >60

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Se realizó mediante las encuestas, este medio brinda confianza por el tipo de investigación en el cual el profesional de enfermería redacta con veracidad en el estudio de investigación.

3.7.2. Descripción de instrumento

El cuestionario sobre estrés laboral fue tomado de la tesis “Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería de UCI del Hospital Dos de Mayo, año 2021”; fue validado por Morales en su tesis, un cuestionario de 18 preguntas: factor físico, psicológico, social. (28)

Para la segunda variable dependiente sobre actitud del profesional de enfermería se utilizó de la tesis “Estrés laboral y actitud de afrontamiento del profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo-2017”; fue aplicado por Gómez y Peña en sus tesis (14); el instrumento de la escala de Likert se utiliza para cuestionar a una persona sobre su nivel de acuerdo y desacuerdo. Es ideal para medir reacciones, actitudes y comportamientos de las personas. Se llevará a cabo en la Clínica de San Isidro durante el periodo del 2023. (14)

Para la presentación de bases de datos, la información se realizará utilizando los programas: Excel y el paquete estadístico SSPP.

3.7.3. Validación

El instrumento para la primera variable nivel estrés laboral, presenta una validación por Morales 3 expertos especialista en el tema donde obtuvieron el valor de 0,901 en lo que manifiesta una validez muy buena. (28)

El instrumento para la segunda variable Actitud del profesional de enfermería, presenta una validación de 5 jueces expertos donde p-valor 0 en una sumatoria de 0.085 el instrumento es válido para su aplicación. (14)

3.7.4. Confiabilidad

La confiabilidad para la primera variable sobre Nivel de estrés laboral, el instrumento de Morales se realizó mediante la aplicación de la prueba de alfa de Cronbach obteniendo un coeficiente de 0.901 evidenciando una excelente fiabilidad de la variable. (28)

La confiabilidad para la segunda variable Actitud del profesional de enfermería del instrumento se realizó mediante la aplicación de la prueba de alfa de Cronbach obteniendo un coeficiente global de 0.701 lo que evidencia buena confiabilidad. (14)

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

El procesamiento fue con el programa SPSS Statistics versión 25. Los datos fueron recolectados y tabulados en Excel y exportado al SPSS, para el análisis descriptivo y tablas; los resultados de las pruebas hipotéticas para responder a los objetivos.

3.9. Aspectos éticos

¿Para la aplicación del proyecto de investigación se han considerado los principios de la declaración de Helsinki, son el respeto, la amabilidad y pedir por favor participar de manera voluntaria (44)

Autonomía: este principio se aplicó en invitarles al plan del proyecto sobre la importancia y respetando de ser parte del estudio o no mediante el consentimiento informado.

Justicia: primer lugar el respeto a cada uno de los participantes, el profesional de enfermería fue tratado por igual y podría retirarse en el momento que lo crea conveniente.

Beneficencia: se trató el bienestar de los participantes en todo momento

No maleficencia: en todo momento se aplicó en reserva los resultados obtenidos y no se expuso el riesgo durante la investigación. Con respecto a la confidencialidad a los datos el llenado de consentimiento informado es solo para el plan de estudio.

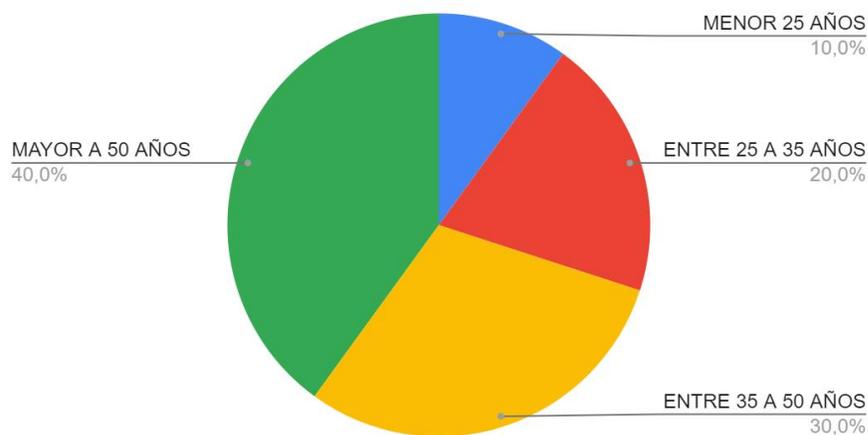
CAPÍTULO IV:

PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

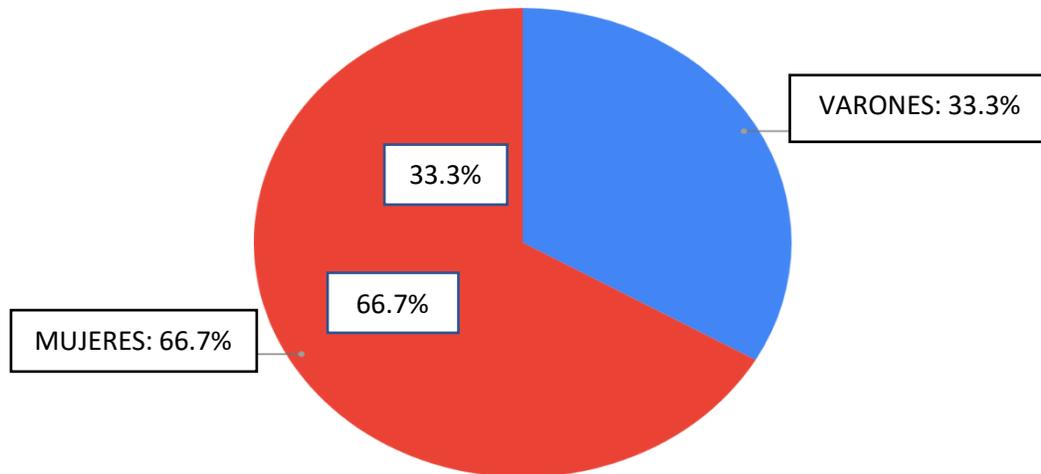
4.1.1 Análisis descriptivo de resultados

Gráfico 1. Edad



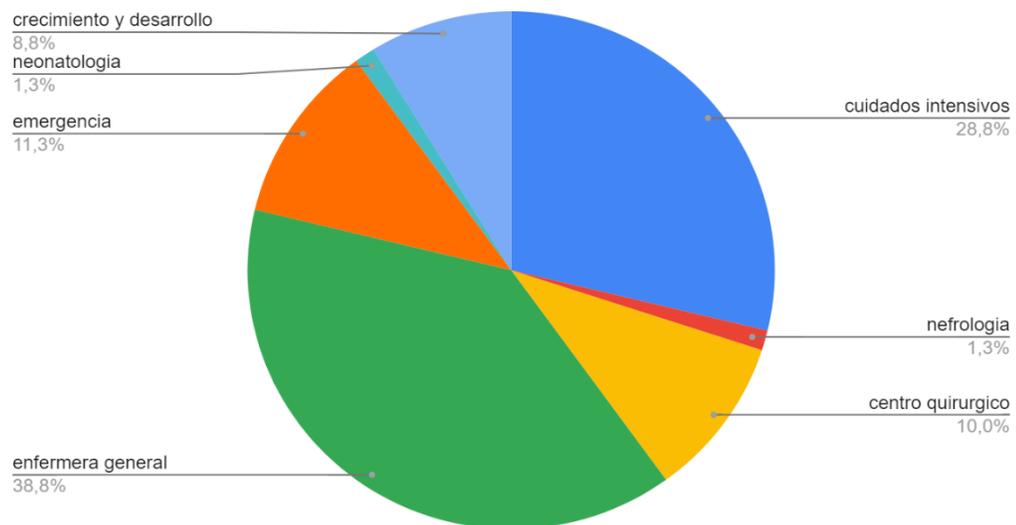
Se aprecia en el gráfico 1 las edades de los profesionales de enfermería que laboran en la clínica privada de San Isidro el 40,0% (mayores de 50 años), el 30,0% (entre 35 a 50 años), el 20,0% (entre 25 a 35 años) y el 10,0% (menor de 25 años)

Gráfico 2. Sexo



En el gráfico 2 se aprecia el género de los profesionales de enfermería que laboran en una clínica de San Isidro, el 66.7% (son mujeres) y el 33.3% (son varones)

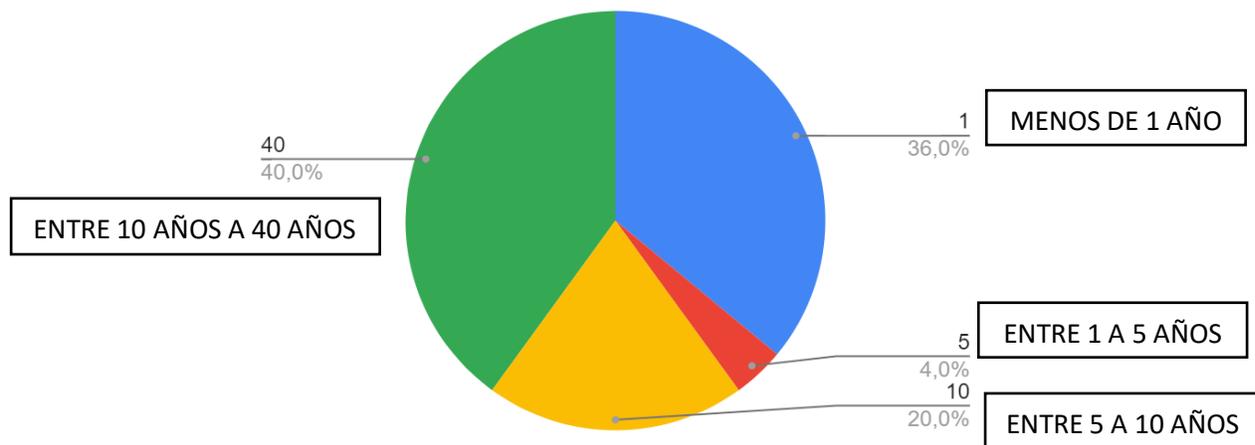
Gráfico 3. Especialidad



En el gráfico 3 se identifica las especialidades que tiene cada una de los profesionales de enfermería siendo en un 38,8% enfermera general, 28,8% cuidados intensivos,

11,3% emergencia, 10,0% centro quirúrgico, 8,8% crecimiento y desarrollo, 1,3% nefrología y neonatología.

Grafico. 4. Tiempo de servicio



En el grafico 4, se aprecia el tiempo de servicio, que labora el profesional de enfermería en una clínica de san isidro siendo el 40% entre 10 a 40 años, 20% entre 5 a 10 años, 4,0% entre 1 a 5 años, 36% menos de 1 año.

Análisis De Contingencia

Tabla 1: Tablas cruzadas de las variables nivel de estrés laboral en su dimensión: factor físico y actitud conductual del profesional de enfermería en una clínica de San Isidro, 2023.

Tabla 1 de contingencia *Dimensión factor físico * Actitud conductual*

			Actitud conductual			Total
			bajo	Medio	alto	
Dimensión factor físico	Bajo	Recuento	2	8	5	15
		% del total	2,5%	10,0%	6,3%	18,8%
	Medio	Recuento	2	45	9	56
		% del total	2,5%	56,3%	11,3%	70,0%
	Alto	Recuento	1	8	0	9
		% del total	1,3%	10,0%	0,0%	11,3%
Total	Recuento	5	61	14	80	
	% del total	6,3%	76,3%	17,5%	100,0%	

Interpretación: en cuanto a la relación entre el estrés laboral en su dimensión factor físico y la actitud en su dimensión conductual del profesional de Enfermería del 100% de evaluados un 2.5% bajo, 56.3% medio, 11.3% alto

Tabla 2: Tablas cruzadas de las variables nivel de estrés laboral en su dimensión: factor psicológico y actitud afectiva del profesional de enfermería en una Clínica de San Isidro, 2023.

			Actitud afectiva			Total
			bajo	medio	alto	
Dimensión factor psicológico	Bajo	Recuento	2	24	7	33
		% del total	2,5%	30,0%	8,8%	41,3%
	medio	Recuento	0	37	8	45
		% del total	0,0%	46,3%	10,0%	56,3%
	Alto	Recuento	0	1	1	2
		% del total	0,0%	1,3%	1,3%	2,5%
Total	Recuento	2	62	16	80	
	% del total	2,5%	77,5%	20,0%	100,0%	

Interpretación: En cuanto a la Dimensión factor psicológico y Dimensión actitud afectiva del 100% un 2,5% es bajo, un 46,3% medio, 10,0% alto.

Tabla 3: Tablas cruzadas entre el nivel de estrés laboral en su dimensión: factor social y actitud cognitiva del profesional de enfermería en una Clínica de San Isidro, 2023.

Tabla de contingencia Dimensión factor social * Actitud cognitiva

			Actitud cognitiva			Total
			bajo	Medio	alto	
Dimensión factor social	Bajo	Recuento	2	20	12	34
		% del total	2,5%	25,0%	15,0%	42,5%
	Medio	Recuento	1	34	8	43
		% del total	1,3%	42,5%	10,0%	53,8%
	Alto	Recuento	0	2	1	3
		% del total	0,0%	2,5%	1,3%	3,8%
Total	Recuento	3	56	21	80	
	% del total	3,8%	70,0%	26,3%	100,0%	

Interpretación: En cuanto a la Dimensión factor sociales y Dimensión actitud cognitiva del 100% un 2.5% bajo, un 42,5% medio, 1,3% alto.

4.1.2 Prueba de hipótesis

Hipótesis 1. Correlación de Spearman entre factor físico y actitud conductual

Correlaciones

		Dimensión factor físico	Actitud conductual
Rho de Spearman	Dimensión factor físico	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	80
	Actitud conductual	Coeficiente de correlación	-,169
		Sig. (bilateral)	,135
		N	80

Decisión: Se observa que el p valor es 0,135 (Si p valor <0.050 es significativo y se rechaza la Hipótesis nula H_0)

Conclusión: Se puede afirmar que no existe correlación entre las variables. (Rho de Spearman: - ,169 $p=0,135$).

Hipótesis 2: Correlación de Spearman entre factor psicológico y actitud afectiva

Correlaciones			Dimensión factor psicológico	Actitud afectiva
Rho de Spearman	Dimensión factor psicológico	Coeficiente de correlación	1,000	,054
		Sig. (bilateral)	.	,635
		N	80	80
	Actitud afectiva	Coeficiente de correlación	,054	1,000
		Sig. (bilateral)	,635	.
		N	80	80

Decisión: El valor de p es 0,635 (Si p valor <0.050 es significativo y se rechaza la hipótesis nula H_0)

Conclusión: Por lo cual se puede afirmar que no existe correlación entre las variables (Rho de Spearman: 0,054 $p=0,635$)

H_0 : No existe relación significativa entre el estrés laboral en la dimensión: factor psicológico y dimensión actitud afectiva del profesional de enfermería de una clínica privada de San Isidro, 2023.

H_1 : Existe relación significativa entre el estrés laboral en la dimensión: factor psicológico y dimensión actitud afectiva del profesional de enfermería de una clínica privada de San Isidro, 2023.

Hipótesis 3: Correlación de Spearman entre factores sociales y actitud cognitiva

Correlaciones			Dimensión factor social	Actitud cognitiva
Rho de Spearman	Dimensión factor social	Coeficiente de correlación	1,000	-,116
		Sig. (bilateral)	.	,305
		N	80	80
	Actitud cognitiva	Coeficiente de correlación	-,116	1,000
		Sig. (bilateral)	,305	.
		N	80	80

Decisión: El valor p es -,116 (Si p valor <0.050 es significativo y se rechaza la

Hipótesis nula H0)

Conclusión: Por lo cual se puede afirmar que no existe correlación entre las

variables (Rho de Spearman: -,116 p =0,305).

4.1.3 Discusión de resultados

La tesis ejecutada en una Clínica privada de San Isidro de Lima, nos permitió discutir los siguientes resultados:

Que, no existe relación significativa entre las variables nivel de estrés laboral y actitud del profesional de enfermería, en sus siguientes dimensiones.

Se determinó la relación del estrés laboral en sus dimensiones factor físico con la actitud en su dimensión actitud conductual, en el profesional de enfermería, en una clínica privada de san isidro, los encuestados tienen edades menores a 25 años en 10%, entre 25 años a 35 años en 20%, entre 35 a 50 años en 30% mayor a 50 años en 40%, en relación al sexo hay femenino en 66.7% y masculino en 33.3%; en la especialidad de cuidados intensivos en 28.8%, enfermera general 38.8%, emergencia 11,3%; en el tiempo de servicio menor a 1 año en 36%, entre 1 a 5 años en un 4%, entre 5 a 10 años en 20%, 10 a 40 años en 40%. En cuanto al nivel de estrés laboral en su dimensión factor físico y la actitud en su dimensión conductual del profesional de Enfermería se encontró que tienen una actitud conductual media en 56,3% y un estrés laboral alto en 10%, se afirma en la investigación de Alcántara en el 2018, en Dubái, concluyeron entre el nivel de trabajo estrés entre instructores clínicos y el hospital en las enfermeras, fueron moderadamente estresado en el entorno físico con una significancia de 2.53 (0,94%), carga de trabajo y responsabilidades con media de 2,60 (1.04) y social 2,62 (0,99); sin embargo las enfermeras del hospital estaban muy estresadas en el ambiente físico 2,42 (0,78). Para Garza en el 2020, en Miami concluye el estrés laboral en las enfermeras en el coeficiente alfa de Cronbach fue de 97%. Para Lee Su Jeong en el 2017, en corea encontraron relación entre la actitud y la percepción del rol, y entre la

percepción del rol y el estrés de enfermería sobre LST, presentaron el 13 % en el estrés que afecta a los profesionales de enfermería.

A los resultados obtenidos, no existe relación significativa entre las variables nivel de estrés laboral y actitud del profesional de enfermería, en su dimensión: factor psicológico y actitud afectiva. Rho Spearman: 0,054 $p=0,635$. Estos resultados son similares a Peña y Gómez en el 2018, en el 91% de profesionales de enfermería presenta actitud favorable de los cuales el 63% de profesionales presenta estrés leve y el 28% de profesionales no presenta estrés. El 95% presenta actitud poco favorable y presenta estrés leve. Llegaron a la conclusión del 91% presenta actitud favorable frente al estrés y la mayoría del 63% padece de algún grado de estrés, puede repercutir a la seguridad emocional en su jornada laboral diaria.

En los resultados obtenidos, no existe relación significativa entre las variables nivel de estrés laboral y actitud del profesional de enfermería, en su dimensión: factor social y actitud cognitiva se puede afirmar que no existe correlación entre las variables (Rho de Spearman: -,116 $p =0,305$). Para Vela en el 2017, en Juanjui los resultados obtenidos nivel de estrés regular con 47.37% y a la actitud de los trabajadores con un 63.16%. Se concluye que existe relación entre estrés laboral y actitud hacia el trabajo en los trabajadores asistenciales del hospital. Así mismo para Hinojosa en el 2020, en Tacna los resultados determinan que los estudiantes obtuvieron una regular actitud y el estrés moderado llegando a (84,21) y un 25% una actitud negativa. Concluye identificando los factores estresantes frente a las practicas pre- profesionales en ítems con porcentajes mayores como tengo preparación inadecuada (64,5%) y sobrecarga en mis estudios (60,5%).

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

El primer objetivo analizado en la siguiente investigación sobre la relación entre el nivel de estrés laboral en su dimensión: factores físicos y actitud conductual en el profesional de enfermería en una Clínica de San Isidro, 2023. No existe relación significativa. Rho Spearman: $-0,169$ $p=0,135$.

El segundo objetivo analizado sobre el nivel de estrés laboral en la dimensión: factores psicológicos y actitud afectiva en el profesional de enfermería en una Clínica de San Isidro, 2023. No existe relación significativa. Rho Spearman: $0,054$ $p=0,635$.

El tercer objetivo analizado sobre el nivel de estrés laboral en la dimensión: factores sociales y actitud cognitiva en el profesional de enfermería en una Clínica de San Isidro, 2023. No existe relación significativa. Rho Spearman: $-0,116$ $p=0,305$.

5.2. Recomendaciones

Los resultados obtenidos de la presente tesis, donde se ha comprobado que, no existe relación significativa entre el nivel de estrés laboral y actitud del profesional de enfermería, sería conveniente extender los estudios de investigación aplicando metodologías de diseño de investigación de un enfoque mixto en la problemática del estrés laboral y la actitud del profesional de enfermería.

En relación con los niveles de estrés laboral identificados en el estudio, sería idóneo un estudio en salud mental a cada profesional de salud.

Se debe fortalecer las actitudes favorables con cada profesional de enfermería en el campo laboral y personal para afrontar el estrés e incentivar al equipo en conjunto en la continuidad y mantenimiento de estas practicas contra el estrés.

Se priorizaría extender estudios sobre los factores estresantes por lo que sus efectos son positivos a la vez negativos que afectan el desenvolvimiento del profesional de salud en lo físico, psicológico, social. Por el cual se evitaría daños irreversibles y se obtendría un cuidado óptimo para la población.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1.- Amatriain A. Enfermería en el manejo del estrés. Rev electrónica de portales médicos [Internet]2019[acceso 06 de agosto del 2022]1886-8924. Disponible en: <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/> (1)
- 2.OPS.Etres laboral una carga para los individuos, trabajadores y las sociedades {internet} 2016[acceso 11 de agosto 2022].Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es (2)
- 3.- Ramírez MF, Dávalos AG, Ochoa RV, Rubilar XC. Estresores laborales del personal de enfermería del Hospital de alta Especialidad en México [Internet] 2016; vol.16. Revista Enfermería Neurológico. 2017. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/01/1034787/estresores-laborales> (3)
- 4.- García C, Ríos M, Escudero L, Martínez M. Factores de estrés laboral en el profesional de enfermería. Enfermería Global[internet] 2018; vol. 50; pag304. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v17n50/1695-6141-eg-17-50-304.pdf> (4)

5.- Molina P, Muñoz C, Schlegel G. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. Med Segur Trab [internet]2021; vol.65 NO 256 Madrid.

Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177 (5)

6.- Betancourt M, Domínguez W, Peláez B, Herrera M. Estrés laboral en el personal de Enfermería. UNESUM. [internet]2020; vol.4 N°3. Disponible en:

<https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/308/210> (6)

7.- Rojas J. 70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral.

[internet].;2013[cited 2022 de agosto 04. Available from:

<http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/> (7)

8.- Ramírez E, García G, Silva C, Delgado L. Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería. RECIAMUC [internet]2022; vol.6N°1. Disponible en:

<file:///C:/Users/YULISA/Downloads/767-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1543-1-10-20220123.pdf> (8)

9.- Torres I. Estrés Laboral y Satisfacción del personal de Enfermería. [para optar el grado de maestro en salud ocupacional y del medio ambiente] Arequipa. Universidad Católica de Santa María;2021. Disponible en:

<http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/10597/K4.2171.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

10.- Calderón G, Rivas L. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras. Revista cubana de Enfermería [internet]2021; vol.37(4): e4143. Disponible en:

<http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v37n4/1561-2961-enf-37-04-e4143.pdf> (10)

11. Alcántara J. Encuentro de actitud laboral y estrés laboral por instructores clínicos y hospital enfermeras en Cavite. Rev Saudita de Cienc Med y farmacéuticas.

[internet] 2018; Vol 3, Iss 4: 282-290. Disponible en:

https://www.researchgate.net/publication/326258759_Work_Attitude_and_Job_Stresses_Encountered_by_Clinical_Instructors_and_Hospital_Nurses_in_Cavite(11)

12.- Garza L, Cuando las enfermeras empoderadas están bajo estrés: comprender el impacto en las actitudes y comportamientos. Wiley Online Library[internet] 2019; volumen 36, pags. 147-159. Disponible en:

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/smi.2905> (12)

13.- Su Jeong Lee, Hye Y. Attitude, Role Perception and Nursing Stress on Life Sustaining Treatment among Intensive Care Unit Nurses [internet] 2017, Vol.29(2): 131-142. Disponible en: <https://synapse.koreamed.org/articles/1076446> (13)

14.- Peña M, Gómez K. estrés laboral y actitud de afrontamiento del profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo-2017[Tesis para optar segunda especialidad emergencia y desastres] Huancayo, Perú. Universidad Nacional del Callao 2018. Disponible en:

http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3098/Gomez%20y%20Pe%c3%b1a_TESIS2DA_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y (14)

15.- Vela E. Estrés laboral y actitud hacia el trabajo en los trabajadores asistenciales del hospital Juanjui II-E, 2017 [Tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión pública] Juanjui, Perú. Universidad Cesar Vallejo 2018. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31671/vela_ce.pdf?sequence=1&isAllowed=y (15)

16.- Hinojosa L. Factores estresantes que influyen en la actitud frente a la práctica preprofesional del estudiante de enfermería, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna-2019[Tesis para optar el título de Licenciado en enfermería]Tacna, Perú. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Disponible en:

http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3986/1770_2020_hinojosa_gomez_lm_facs_enfermeria.pdf?sequence=1&isAllowed=y (16)

17.- Fernández I. La salud mental, riesgo global en 2022 por la “omnipresencia” de trastornos. Redacción médica. España. [internet]2022. Disponible en:

<https://www.redaccionmedica.com/secciones/psiquiatria/la-salud-mental-riesgo-global-en-2022-por-la-omnipresencia-de-trastornos-7921> (17)

18.-Revista cultura del cuidado enfermería. Colombia. Vol N°1. 2016. Disponible en:

<https://www.unilibre.edu.co/pereira/images/pdf/culturacuidado-revista2016.pdf> (18)

19.- Revista de actualizaciones en Enfermería. Colombia: encolombia. Vol.16 No.4.

2013;16(4). Disponible en: <https://encolombia.com/medicina/revistas-medicas/enfermeria/ve-164/content164/> (19)

20.- OPS/OMS. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. Washington, D.C.20037, United States of America. 2016. Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es (20)

21.- Seijas D. Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. Rev. Salud pública [internet]2020, vol.21 No 1. Disponible en: <https://www.scielo.org/article/rsap/2019.v21n1/102-108> (21)

22.- Ruiz L. síndrome general de adaptación: qué es, causas y síntomas. Psicología y mente. [internet] 2019. Disponible en: <https://psicologiaymente.com/clinica/sindrome-general-adaptacion> (22)

23.- Cortés C, Escobar A, Cebada J, Soto G, Bilbao T, Vélez M. Estrés y cortisol: implicaciones en la ingesta de alimento. Rev. Cubana de Investigación Biomédicas [internet] 2018, 37 (3). Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/ibi/v37n3/ibi13318.pdf> (23)

24.- Jaqueline Á. El estrés un problema de salud del mundo actual. Rev.Cs.Farm. y Bioq [internet] 2014, vol.2 no.1. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2310-02652014000100013&script=sci_arttext#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20se%20manifiesta%20con,de%20pecho%20que%20simula%20infarto (24)

- 25.- Cortés P, Bedolla M, Pecina E. El estrés laboral y sus dimensiones a nivel individual y organizacional. Rev Lati. En Compet. Organiz. [internet]2020, RILCO n 7. Disponible en: <https://www.eumed.net/rev/rilco/07/estres-laboral.pdf> (25)
- 26.- Montoya L. Biografía de Herbert Freudenberger. [internet] 2020. Disponible en: <https://historia-biografia.com/herbert-freudenberger/> (26)
- 27.- Iniesta A. Guía sobre el manejo del estrés desde medicina del trabajo. Barcelona: 2016. Edición Sang Growing Brands. Disponible en: <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2019/02/guia-manejo-estres-medicina-trabajo.pdf> (27)
28. Morales D. Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Dos de Mayo, año 2021. [tesis para optar maestría en gestión de los servicios de la salud] Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74361/Morales_RDY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y (28)
- 29.- Moreno J, Marcelo R. Gordon Willard Allport Vigencia de un testimonio y un aporte a la psicología y la cultura humanística cristiana. Centro de investigación interdisciplinar en valores I [internet] 2020. Disponible en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/23010/1/20%20Moreno-Rodriguez%20Gordon%20Willard%20Allport%20vigencia.pdf> (29)
- 30.- Küppers V. La importancia de la actitud [internet]. 2019 [13 setiembre 2022]. Disponible en: https://www.youtube.com/watch?v=jjlPrWojc_Y (30)

31.- Küppers V. La actitud define lo que eres [internet]. 2021 [13 setiembre 2022].

Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=aVH0tFIUDD4> (31)

32.- Beth F. ¿Por qué es importante la actitud en los cuidados paliativos?

ELSEVIER. 2018;Vol.35.Issue 4. Disponible en: <https://www.elsevier.es/en-revista-nursing-20-articulo-por-que-es-importante-actitud-S0212538218300979> (32)

33.- Küppers V. Actitud en el trabajo y la importancia de escuchar [internet];2018[16 setiembre del 2022]. Disponible en:

<https://www.youtube.com/watch?v=LtMQDPAnauE> (33)

34.- Küppers V. Actitud positiva [internet]; 2022 [16 setiembre del 2022]. Disponible

en: <https://www.youtube.com/watch?v=Io9aUXdYyKM> (34)

35.- Küppers V. Actitud negativa [internet]; 2022[17 setiembre del 2022]. Disponible

en: <https://www.youtube.com/watch?v=TF-Ku5AOICE> (35)

36.- Meléndez C, Muñoz M, Burgos L. Conocimientos, actitudes y práctica del cuidado humanizado del profesional de enfermería del hospital III Iquitos Essalud, Punchana 2017. [para optar el título profesional de enfermería de licenciada en enfermería]. Iquitos – Perú. Universidad nacional de la Amazonia Peruana; 2017.

Disponible en:

https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/5013/Cristina_Tesis_Titulo_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y (36)

- 37.- Bleda S. Los valores profesionales en el grado de enfermería. [tesis doctoral] Barcelona, 2021. Universidad autónoma de Barcelona. Disponible en: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/672546/sbg1de1.pdf;jsessionid=16163163B00F01A8356221C77877F9A2?sequence=1> (37)
- 38.- OPS/OMS. Un buen trato es contagioso [internet]2016, Washington, DC 20037 United States of América. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores> (38)
- 39.- Escalante E, Repetto A, Mattinello G. Exploración y análisis de la actitud hacia la estadística en alumnos de psicología. Revista de psicología [internet] 2012, vol.18 num1. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/686/68623931003.pdf> (39)
- 40.- Andrade F, Alejo O, Armendariz C. Método inductivo y su refutación deductista. Scielo [internet]2018, Conrado vol.14 no.63. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000300117 (40)
- 41.- Sánchez F. Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. Rev. Digit. Invest. Docencia Univ. [internet]2019, vol.13 no 1. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008 (41)
- 42.- García J, Sánchez P. Diseño teórico de la investigación: instrucciones metodológicas para el desarrollo de propuestas y proyectos de investigación

científica. Información tecnológica. [internet] 2020, vol.31(6) 159-170. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v31n6/0718-0764-infotec-31-06-159.pdf> (42)

43.- Vega A, Soto A, Valdivia J, Correa L. Estudios trasversales. Rev.Fac.Med.Hum. [internet] 2021, vol.21 no 1. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000100179&script=sci_arttext (43)

44.- Asociación Medica Mundial [internet]. INCMNSZ 2017[citado el 24 de setiembre 2022]. Declaración de Helsinki- principios éticos para la investigación médica en seres humanos. Disponible en: <https://www.incmnsz.mx/opencms/contenido/investigacion/comiteEtica/helsinki.html> (44)

45.- Rado M. Actitud hacia el routing de enfermería y la satisfacción laboral en un instituto especializado en neurología de Lima, 2017. [tesis para optar el grado maestría en gestión de los servicios de la salud]. Lima, Perú; Universidad Cesar Vallejo; 2018. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12793/Rado_CMV.pdf?sequence=1 (45)

ANEXO 1: TABLA MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de la investigación: “Nivel de estrés laboral y actitud del profesional de enfermería en una Clínica de San Isidro, 2023”

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general ¿Como el nivel de estrés laboral se relaciona con la actitud del profesional de Enfermería en una clínica de San Isidro, 2023?</p> <p>Problemas específicos ¿Como el nivel de estrés laboral en su dimensión: factor físico se relaciona con la actitud del profesional de enfermería en una clínica de San Isidro, 2023? ¿Como el nivel de estrés laboral en su dimensión: factor psicológico se relaciona con la actitud del profesional de enfermería en una clínica de San Isidro, 2023? ¿Como el nivel de estrés laboral en su dimensión: factor social se relaciona con la actitud del profesional de enfermería en una Clínica de San Isidro, 2023?</p>	<p>Objetivo General Analizar el nivel de estrés laboral y su relación con la actitud del profesional de enfermería en una Clínica de San Isidro, 2023.</p> <p>Objetivos específicos Determinar el nivel de estrés laboral en su dimensión: factor físico y su relación con la actitud del profesional de enfermería en una Clínica de San Isidro, 2023. Determinar el nivel de estrés laboral en su dimensión: factor psicológico y su relación con la actitud del profesional de enfermería en una Clínica de San Isidro, 2023. Determinar el nivel de estrés laboral en su dimensión: factor social y su relación con la actitud del profesional de</p>	<p>Hipótesis general Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés laboral y actitud del profesional de enfermería en una clínica de San Isidro, 2023. Hipótesis nula (Ho) Ho: “No existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés laboral y actitud del profesional de enfermería en una Clínica de San Isidro, 2023”</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés laboral en su dimensión: factor físico y actitud del profesional de enfermería en una Clínica de San Isidro, 2023. Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés laboral en su dimensión: factor psicológico y actitud del profesional de enfermería en una Clínica de San Isidro, 2023 Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés laboral en su dimensión: factor social y actitud del profesional de enfermería en una Clínica de san Isidro, 2023</p>	<p>Variable 1: Nivel de Estrés laboral</p> <p>Dimensiones: Factor físico Factor Psicológico Factor Social</p> <p>Variable 2: Actitud del profesional de enfermería</p> <p>Dimensiones: Componente cognitivo Componente afectivo Componente conductual</p>	<p>Tipo de investigación correlacional</p> <p>Método y diseño de investigación es sin intervención descriptiva</p> <p>La población de estudio está conformada por 90 profesionales de enfermeros (a) de ambos géneros que prestan cuidado asistencial, en una Clínica de San Isidro.</p>

	enfermería en una Clínica de San Isidro, 2023			
--	---	--	--	--

ANEXO 2: INSTRUMENTOS

INSTRUMENTO 1

**CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL
DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA CLÍNICA JAVIER PRADO,
2023.**

Estimado profesional de enfermería (o) tenga usted un cordial saludo, soy estudiante de la Facultad de Enfermería de la Universidad Privada Norbert Wiener, estoy realizando un trabajo de investigación: “Nivel de estrés laboral y actitud del profesional de enfermería en la Clínica Javier Prado, 2023”. Sus respuestas serán estrictamente confidenciales. Por favor, marque con una X el número de la escala que mejor refleje la frecuencia con que Ud. Cree que ha tenido o sentido cada situación.

DATOS GENERALES:

SERVICIO:

EDAD:.....AÑOS. **SEXO:** M (...) F (...)

ESPECIALIDAD: SI (...) NO (...) especifique

ESTADO CIVIL:

(1) Soltero (a) (2) Casado (a) Conviviente (4) Viudo (a) (5) Separado (a)

(2)

NUNCA	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	MUY FRECUENTEMENTE
1	2	3	4

ESTRÉS LABORAL					
N°		1	2	3	4
DIMENSIÓN: FACTOR FÍSICO					
1	No contar con materiales suficientes impiden su desempeño profesional.				
2	El ambiente físico de tu servicio no es el adecuado para tu desempeño profesional.				
3	El ruido de los equipos dificulta el desempeño de su trabajo.				
4	Estar expuesto a pacientes con enfermedades contagiosas, le genera temor y dificulta su trabajo.				
5	La sobrecarga laboral le dificulta prestar una atención adecuada.				
6	Se siente muy fatigado cuando realiza turnos nocturnos.				
DIMENSIÓN: FACTOR PSICOLÓGICO					
7	Lidiar con el sufrimiento de los pacientes dificulta su desempeño profesional.				
8	La muerte de un paciente le afecta tanto que no puede continuar con su trabajo.				
9	Siente que su preparación es insuficiente y le impiden una buena atención.				
10	La falta de apoyo en sus múltiples actividades impide su buen desempeño laboral.				
11	El grado de responsabilidad que tiene con sus pacientes le genera problemas para su desempeño.				
12	Se siente agobiado cuando no le alcanza el tiempo para realizar todas sus actividades.				
DIMENSIÓN: FACTORES SOCIALES					
13	Presenta conflictos con sus compañeros que dificulten su desempeño.				
14	Siente que su jefe no lo apoya en su trabajo y eso le genera estrés.				
15	No tienen ocasión para hablar abiertamente con los compañeros sobre problemas de servicio.				
16	El clima organizacional de su servicio influye en su desempeño laboral.				
17	Siente que no puede expresar a sus compañeros sentimientos negativos hacia sus pacientes y eso le estresa.				
18	Le dificulta realizar trabajo en equipo y eso afecta su desempeño profesional.				

INSTRUMENTO: SEGUNDA VARIABLE

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA ACTITUD DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN LA CLÍNICA JAVIER PRADO, 2023.

I. OBJETIVO

Determinar la actitud del Profesional de Enfermería en la Clínica Javier Prado, 2023.

II. INSTRUCCIONES

El presente cuestionario tiene una serie de enunciados a las cuales Ud. Pido responder con honestidad el presente cuestionario (anónimo) marcando con un aspa (X) según crea conveniente. Agradezco su participación

Edad:.....

Estado civil:

- Soltera (O) ()
- Casada (o) ()
- Conviviente ()
- Separada (o) ()
- Divorciado (a) ()

Tiene hijos:

- Si ()
- No ()

Tiempo de servicio:.....

Años de experiencia

laboral:.....

Condición laboral:

- Contratada (o) ()
- Nombrada ()

Horario de trabajo:

- Turno fijo ()
- Turno rotativo ()

Nivel académico:

- Licenciada (o) ()
- Especialista ()
- Magister ()

Ocupación:

- Lic. Fija (o) ()
- Lic. Asistencial ()
- Lic. Volante ()

Servicio donde trabaja:

- Hospitalización ()
- Servicios críticos ()

Usar la escala siguiente para el resto del cuestionario:

1=Totalmente de acuerdo

2=De acuerdo

3=En desacuerdo

4=Totalmente en desacuerdo

	DIMENSIÓN 1: ACTITUD CONDUCTUAL				4
	Cuando el personal es rotada (o) no se sabe dónde están las cosas y se pierde tiempo			69	
	Prefiero ser volante porque los turnos rotativos permiten estudiar				
	Al tener varias rotaciones en un día no se cumple adecuadamente las tareas asignadas				
	Ser volante conveniente porque terminas el turno y te puedes ir si deseas				
	Ser personal de enfermería de planta permite organizar más fácilmente el trabajo				
	Siento que se aporta poco al servicio cuando se es rotada (o) varias veces en un turno				
	Ser volante se necesita tener una gran capacidad de adaptación a los cambios				
	La forma en que te reciben en el servicio va a condicionar el desarrollo de todo tu trabajo				
	Ser volante permite promover entre los compañeros de trabajo la necesidad de trabajar en equipo				
	Es difícil liderar el equipo como personal volante				
	DIMENSIÓN 2 ACTITUD AFECTIVA				4
	Es interesante ser volante porque se conoce todos los servicios				
	La rotación es estresante				
	Ser personal de planta tiene más responsabilidad con el servicio				
	Trabajar por diversos servicios hace sentir gratificada (o) porque se sabe de todo un poco				
	Una (o) se siente frustrada (o) cuando lo pelotean por diferentes servicios				
	La rotación genera mayor entusiasmo por el trabajo				
	Hay determinados servicios que uno llega con temor por la presencia de aparatos que no se usa frecuentemente				

Es difícil ser volante porque no se conoce la rutina del servicio ni a los pacientes				
Es más cómodo trabajar por los diferentes servicios				
Es un estrés llegar al trabajo cada día y no saber donde te van a mandar				
Una (o) es reconocida (o) y valorada (o) por la jefatura como personal volante				
Resulta tedioso escuchar cuando viene un personal volante y dice “vengo de apoyo”				
Sería conveniente que se contratara más personal de enfermería para trabajar en un servicio fijo				
DIMENSIÓN 3 ACTITUD COGNOCITIVA				4
La rotación por los servicios favorece el crecimiento profesional				
Las rotaciones permanentes afectan la relación enfermera – paciente				
Resulta sencillo ser personal volante				
Ser volante implica tener conocimiento suficiente para estar en cualquier servicio				
Es importante tener disposición y buena voluntad para enseñar al personal volante				
Enseñar a un personal volante es perder tiempo, se supone que sabe su trabajo				
Se pierde tiempo cuando se enseña a un personal volante que solo estará un día en el servicio				

¡MUCHAS GRACIAS POR SU VALIOSA COLABORACIÓN!

ANEXO 3: CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wi

Investigadora: Campomanes Morales Yulisa Cecilia

Título: Nivel de estrés laboral y actitud del profesional de enfermería en una Clínica de San Isidro, 2023.

Reciba nuestro cordial saludo, le estamos invitando a usted a participar en un estudio sobre el Nivel de estrés laboral y actitud del profesional de enfermería en una Clínica de San Isidro, 2023. Es un estudio desarrollado por investigadores la Universidad Privada Norbert Wiener, liderada por Campomanes Morales Yulisa Cecilia. El propósito del estudio es determinar la relación del nivel de estrés laboral y la actitud del profesional de enfermería en dicha institución. Su ejecución permitirá evidenciar el nivel de nivel de información y el grado de percepción tienen los egresados de enfermería.

Procedimientos:

Si usted decide participar en este estudio se le realizará lo siguiente:

Se le brindara las fichas de preguntas para su debida respuesta.

Se le informará sobre la investigación y se le solicitará su firma

Se le enseñara como deben ser llenadas las fichas.

La encuesta puede demorar unos 25 minutos, sus respuestas serán protegidas, solo la investigadora conocerá su respuesta. Los resultados de la investigación se almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos: su participación en el estudio no traerá ningún riesgo por sus respuestas y ningún daño hacia su integridad.

Beneficios: si desea usted podrá tener los resultados de la investigación por el medio más adecuado y fácil lo cual será de mucha utilidad en su ámbito personal y profesional.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de su persona. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del participante:

Si usted se siente incómodo durante el proceso, podrá retirarse en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con la investigadora Campomanes Morales Yulisa Cecilia, con número telefónico

947460782. Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al comité institucional de ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener, teléfono 01-7065555 anexo 3286

Consentimiento

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo que cosas pueden pasar si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Nombres:

Nombres: Yulisa Cecilia

Campomanes Morales

DNI:

DNI: 45811883

Participante

Investigadora