



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Factores estresores asociados a la aplicación de Principios
Bioéticos en el cuidado del enfermero del Hospital Antonio
Lorena Cusco, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTOR:

Castro Ligas, Ronald Gustavo (ORCID: 0000-0003-2595-3644)

ASESOR:

Mg. Vásquez Alva, Jorge Enrique (ORCID: 0000-0002-8185-3333)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios por permitirme estar con salud y ser fuerte frente a las adversidades, a mi madre quien con su ejemplo supo orientar mi camino, a mi padre por su apoyo incondicional, a mi esposa Xiomara y mis hijos Marcelo y Luciana, quienes en todo momento significaron mi mayor fortaleza para seguir avanzando.

Ronald Gustavo

Agradecimiento

Agradezco a todos los docentes de post grado de la Universidad Cesar Vallejo, quienes me enseñaron que todo es posible, que no existen barreras de tiempo ni espacio para la educación, en especial Magíster Jorge Enrique Vásquez Alva, por sus consejos y apoyo incondicional.

El autor

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vi
I. INTRODUCCIÓN	vii
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización.....	13
3.3 Población, muestra y muestreo.....	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5 Procedimientos	15
3.6 Método de análisis de datos	15
3.7 Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS.....	35

Índice de tablas

Tabla 1	Tabla cruzada Suma Variable Principios Bioéticos vs Nivel Variable Factores Estresores	19
Tabla 2	Tabla cruzada Nivel de Dimensión de Justicia vs Nivel Variable Factores Estresores	20
Tabla 3	Tabla cruzada por Dimensión No Maleficiencia vs Nivel Variable Factores Estresores	21
Tabla 4	Tabla cruzada por Dimensión Autonomía vs Nivel Variable Factores Estresores	22
Tabla 5	Tabla cruzada por Dimensión No Maleficiencia vs Nivel Variable Factores Estresores	23
Tabla	Resultado Prueba R- Spearman para Hipótesis General.....	24
Tabla 7	Resultados Prueba R- Spearman para Hipótesis Específicas.....	26

Resumen

El objetivo del estudio fue determinar asociación entre los factores estresores y los Principios Bioéticos en el cuidado del enfermero del Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020. La investigación fue de tipo básica, de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental correlacional y transversal. El estudio se realizó en una muestra de 75 enfermeros, utilizando dos cuestionarios, uno para medir los factores estresores y otro para los principios bioéticos, con una confiabilidad de alfa de Cronbach = 0.776 y 0.844 respectivamente, previamente sometido a juicio de expertos; obteniendo como resultado que, el mayor porcentaje de relación entre los niveles de las variables estudiadas es 37.3% considerado un nivel Aplica - Alto, representado por 28 enfermeros, seguido por un 36 % Aplica parcialmente - Medio equivalente a 27 enfermeros y un 8% No aplica-Bajo; se utilizó la prueba estadística Rho de Spearman, obteniendo un p valor (sig. = 0,000), siendo menor que 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; concluyendo que, sí existe relación significativa entre los factores estresores y los principios bioéticos en el cuidado del enfermero en el Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020, mostrando una correlación positiva considerable ($r_s = 0.744$).

Palabras clave: factores estresores, principios bioéticos, justicia, beneficencia, no maleficencia, autonomía.

Abstract

The objective of the study was to determine the association between stressors and Bioethical Principles in nursing care at the Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020; It was of a basic type, quantitative approach, non-experimental correlational and cross-sectional design, with a sample of 75 nurses, two questionnaires were used, one to measure stressors and the other for bioethical principles, with a reliability of Cronbach's alpha = 0.776 and 0.844 respectively, previously submitted to expert judgment; Obtaining as a result that the highest percentage of relationship between the levels of the variables studied is 37.3% considered an Applicable - High level, represented by 28 nurses, followed by 36% Partially Applicable - Medium equivalent to 27 nurses and 8% No applies-Low; Spearman's Rho statistical test was used, obtaining a p value (sig. = 0.000), being less than 0.05, the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted; concluding that there is a significant relationship between stressors and bioethical principles in nursing care at the Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020, showing a considerable positive correlation ($r_s = 0.744$).

Keywords: stressors, bioethical principles, justice, beneficence, non-maleficence, autonomy.

I. INTRODUCCIÓN

El Organismo Mundial de Salud en el 2004 señaló que la salud mental y física de los empleados se ven comprometidos por el estrés laboral (Leka, 2004). Para el año 2007 durante la 60ª Asamblea mundial en salud, remarca la incidencia del trabajo estresante en el ambiente hospitalario como uno de los lugares que generan más estrés, al personal de salud (OMS, 2007), asimismo, en la 67.ª reunión del comité sectorial del OMS hacia las américas menciona que hay empleos inseguros, a corto plazo e ingresos insuficientes (Gomero, 2018), la oportunidad laboral, estrictos e inflexibles horarios, la no seguridad en el trabajo, pésimas relaciones con los compañeros y falta de apoyo familiar (CEVECE, 2016) son los factores estresores laborales, ante ello el Organismo Mundial en Salud el 2019, incluye al síndrome desgaste ocupacional, parte de la lista de clasificación de los padecimientos más frecuentes (AFP, 2019), que conlleva a padecimientos físicos y emocionales por una inestabilidad dada por los requerimientos y capacidades observadas en el trabajador frente a estas exigencias del mundo profesional actual imponente por su avance globalizado (OIT, 2016), haciéndolos sentir cada vez más amenazados por el estrés en sus centros laborales (Gil, 2016) a su vez va mermando la productividad y círculos familiares y sociales (Becerra, 2016).

Se considera a la Enfermería como una carrera con mayor riesgo de experimentar estrés laboral (Fernandes, 2018), en España la población hospitalaria desborda la capacidad resolutoria por enfermera (1.649 pacientes por enfermera), cerca del 50% de las enfermeras en las residencias de España, presentan el estrés crónico (Satse, 2019), en México el 40% de trabajadores de salud (18.4 millones) lidian todos los días con el estrés laboral, ante ello México implementó la NOM-035-STPS-2018, norma para prevenir los elementos de riesgos psico-sociales y favorecer el cuidado en salud del trabajador (CEVECE, 2016), el estrés en el trabajo repercute la labor del profesional y la aplicación de los principios bioéticos, por ello la OMS crea programas regionales de bioética con el propósito de velar el cumplimiento de los principios bioéticos, siendo la región de las américas líder a nivel mundial en temas de ética en la salud pública desde el 2012. (OMS, 2018)

En el Perú diversos estudios evidencian un estrés moderado del 72% de las enfermeras (Novoa, 2018) asimismo, Olea el año 2019, afirma la presencia de

elementos estresores en las enfermeras, presentes en el ambiente psicológico, ambiente físico y ambiente social (Olea, 2019); además Méndez el año 2019, refiere de los familiares de pacientes hospitalizados en el Hospital Hipólito Unanue expresaron tener una percepción regular y buena sobre el aplicar los principios bioéticos del cuidado del profesional de enfermería (Méndez, 2019).

El Hospital Antonio Lorena, siendo un hospital de contingencia y el más antiguo de la región del Cusco, por su capacidad resolutive es centro referencial de las regiones de Apurímac, Madre de Dios y Puno, que cuenta con el servicio de emergencia, caracteriza por ser una unidad orgánica de tercer nivel según organigrama institucional, funciona las 24 horas del día y es el primer lugar donde interactúan rápidamente el paciente y el personal de salud, cabe destacar que generalmente este servicio se encuentra abarrotado de pacientes superando incluso la capacidad de camas asignadas (Chacon, 2020), actualmente como un Hospital de contingencia presenta problemas de servicios básicos, lo cual repercute en el óptimo entorno laboral, manifestándose en el personal situaciones de estrés frente a la necesidad de agua, energía eléctrica, espacio y recursos propios para el desempeño de sus funciones, cabe mencionar que los licenciados en enfermería cuentan con formación especializada en atención de emergencias y especialidades, sin embargo que no solo se trata de poseer competencias conceptuales y procedimentales, sino que también requiere de la aplicación de principios bioéticos en cuidado del enfermero por lo cual pretendo realizar un estudio que permita identificar factores estresores presentes en los enfermeros y el empleo de principios bioéticos del cuidado.

Con estos elementos planteados sustentó mi estudio y establezco como problema general a estudiar: ¿Cuál es la asociación entre los factores estresores y los principios bioéticos en el cuidado del enfermero en el Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020?, y como problemas específicos planteo los siguientes: primer problema específico ¿Cuál es la asociación entre los factores estresores y la dimensión justicia en el cuidado del enfermero en el Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020?, como segundo problema específico ¿Cuál es la asociación entre los factores estresores y la dimensión no maleficencia en el cuidado del enfermero en el Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020? Como tercer problema específico ¿Cuál

es la asociación entre los factores estresores y la dimensión autonomía en el cuidado del enfermero en el Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020? Y finalmente como cuarto problema específico ¿Cuál es la asociación entre los factores estresores y la dimensión beneficiencia en el cuidado del enfermero en el Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020?

Por la problemática planteada justifico mi estudio desde el enfoque teórico: porque este estudio permitirá generar nuevos conocimientos respecto a los factores estresores en los enfermeros, las cuales están llegando inclusive a presentar problemas en el entorno familiar de los profesionales; desde el enfoque práctico brindará los resultados obtenidos a las jefaturas del Hospital aportando recomendaciones para la disminución de los niveles de estrés laboral del enfermero y optimizando la ejecución de principios bioéticos en el trabajo de Enfermería; desde el enfoque metodológico, el siguiente estudio podrá servir para otros trabajos de investigación, después que se demuestre su validez y confiabilidad.

A continuación planteo mi objetivo general fue determinar asociación entre los factores estresores y los Principios bioéticos en el cuidado del enfermero en el Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020, adicionalmente presentare cuatro objetivos específicos, siendo el primer objetivo específico: Identificar la asociación entre los factores estresores y la dimensión justicia en el cuidado del enfermero en el Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020; como segundo objetivo específico: Determinar la asociación entre los factores estresores y la dimensión no maleficencia en el cuidado del enfermero en el Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020; como tercer objetivo específico: Identificar la asociación entre los factores estresores y la dimensión autonomía en el cuidado del enfermero en el Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020; y como cuarto objetivo específico: Determinar la asociación entre los factores estresores y la dimensión beneficiencia en el cuidado del enfermero en el Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020

Ante lo expuesto formulo la hipótesis a fin de comprobar si existe relación significativa entre los factores estresores y los principios bioéticos en el cuidado del enfermero en el Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020; adicionalmente presento las hipótesis específicas; como primera hipótesis específica: Existirá relación significativa entre los factores estresores y la dimensión justicia en el cuidado del

enfermero en el Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020; como segunda hipótesis específica: Existirá relación entre la dimensión factores estresores y la dimensión no maleficencia en el cuidado del enfermero en el Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020; como tercera hipótesis específica: Existirá relación la dimensión entre los factores estresores y la dimensión autonomía en el cuidado del enfermero en el Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020; y como cuarta hipótesis: Existirá relación la dimensión entre los factores estresores y la dimensión beneficiencia en el cuidado del enfermero en el Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Revisando los trabajos previos a nivel nacional, el estudio de Ventura (2017) sobre la aplicación de los principios bioéticos en labores de enfermería, mediante un diseño descriptivo realizado en una población de 640 pacientes y muestra de 240, halló que el 51.3% de los pacientes percibieron un buen nivel en la ejecución de principios bioéticos, sobre la beneficencia un 52.9% percibieron que fue regular, sobre la no maleficencia una un 53.3% percibieron que fue bueno, sobre la autonomía un 52.5% percibieron que fue bueno y sobre la justicia un 50.4% percibieron que fue regular, se puede afirmar que dicha investigación, concluye que la mayoría, más de la mitad de sus pacientes si percibieron un buen nivel de ejecución de principios bioéticos, considera posible superar las respectivas del paciente y lograr pacientes satisfechos.

El estudio de Choque (2018) analizó los estresores y como son percibidos por los familiares y enfermeras de cuidados intensivos, fue un trabajo descriptivo, observacional de corte transversal; tuvo una muestra de 33 familiares de pacientes con 18 enfermeras trabajadores de UCI, la encuesta fue empleada como técnica y uso instrumentos la ficha de datos, nivel de estresores ambientales de Ballard y el cuestionario de factores estresantes para el trabajador, obtuvo que los factores estresores para los familiares la privación y sobre estimulación fueron los más notorios; y dentro del personal los factores estresores fueron los laborales y relaciones humanas.

Asimismo, Galarza (2018) investigó sobre la visión que tiene el familiar del usuario crítico sobre la ejecución de los principios bioéticos en el trabajo de enfermería en Unidad de Cuidados críticos, fue un estudio transversal descriptivo correlacional, tuvo como población a 21 participantes, obteniendo para la contratación de la hipótesis el χ^2 y resultando que el enfermero aplica adecuadamente los principios bioéticos, los familiares perciben esta aplicación en forma favorable (85.71%).

Así también Vera (2018) identificó la realización de principios bioéticos en el trabajo de enfermeros en su sitio de labores, su investigación fue cuantitativa, descriptivo y transversal; realizada en 20 participantes, obteniendo como resultado en la aplicación de principios bioéticos: autonomía 85%, justicia 85%, beneficencia

75%, no maleficencia 85%; hubo relación significativa entre el sexo y principios bioéticos ($p= 0,050 < \alpha=0.05$). Se cumple la hipótesis planteada en el este estudio, las enfermeras aplican principios bioéticos en su trabajo del centro quirúrgico del Hospital Apoyo II Sullana. Concluyendo que el 95% de las enfermeras si aplican principios bioéticos.

La investigación de Méndez (2019) analizó la percepción del paciente respecto a la aplicación de principios bioéticos de las enfermeras; fue una investigación cuantitativa, descriptiva, corte transversal no experimental, tuvo como muestra 70 pacientes hospitalizados, quienes durante su estadía observaron el actuar de las enfermeras, resultando que el 72,8% percibe la aplicación de manera regular en las áreas de medicina, cirugía y ginecología.

El estudio realizado por Rumay (2020) determinó la asociación entre los agentes psicosociales de los enfermeros y su nivel del estrés; de diseño descriptivo correlacional, corte transversal, realizado en una población 32 enfermeros, obteniendo el 28.1% tuvieron participación implicación y responsabilidad adecuadas, 50% información, y comunicación adecuadas como inadecuadas y 18.8% gestionaban el tiempo adecuadamente, concluyó una estadística altamente significativa en estos agentes psicosociales.

Como antecedentes internacionales, se encontró el estudio realizado por Lastre (2018) el cual determinó los estresores laborales de las enfermeras quienes trabajan en cuidados intensivos, el estudio fue descriptivo transversal su población de 212 enfermeras, usó el The Nursing Stress Scale; obteniendo un valor crítico de estrés en el 66% de participantes, siendo los estresores más saltantes el temor por fallar, no conversar sobre problemas en el servicio, desconocer el uso y manejo de equipos médicos y falta de enfermeros cubriendo el servicio.

Santes (2017) estudió la asociación de principios bioéticos y el ambiente organizacional de las enfermeras, fue un trabajo cuantitativo descriptivo y corte transversal, utilizó como muestra 28 licenciados, aplicó el instrumento de “Escala de Clima Organizacional” de Koys y DeCottis (1991) y “Cuestionario de Aplicación de Principios Bioéticos” de Santes (2010), encontrado que no se aplica los principios bioéticos en un 75% de la población estudiada y que no se percibe un clima organizacional bueno en un 54%, demostrando la necesidad de tener

programas de intervención de salud, que ayuden al personal a su desempeño laboral.

La investigación realizada por Ramírez (2016) determinó el grado de estrés y el estresor laboral al cual está expuesto el enfermero, empleo una metodología descriptiva transversal, en una muestra de 50 profesionales del área de hospitalización, obtuvo que el 52% de su población presento estrés de grado moderado , un 46% un estrés de grado bajo y solo el 2% expreso un grado de estrés alto, concluyo que logro asemejar los elementos estresores laborales más frecuentes con el grado de estrés al cual el enfermero está expuesto en el ambiente de hospitalización.

Los enfoques conceptuales que fundamentan la presente investigación, en cuanto a los Factores estresores, se consideró la adaptación multicultural de la escala de medida de agentes laborales en enfermeros dentro del hospital "The Nursing Stress Scale" presentado por Más Pons en la cual describe que existen causales de estrés laboral como el ambiente físico, ambiente psicológico y ambiente social en el hospital (Más, 1998). Asimismo, Chuchon (1999) identificó de manera negativa a los factores de sistemas de turnos y trabajo excesivo en las enfermeras, sobre todo, cuando el trabajo es excesivo y/o muy difícil, surgen agentes estresores que son importantes en el trabajo de la emergencia al momento de desencadenar estrés. Calíbrese (2003) impugna que los agentes personales, profesionales, institucionales y ambientales influyen generando estrés; por ser de mucha responsabilidad en seguridad del paciente, su constante vigilancia, el mando de pacientes críticos y complejos y decisiones asumidas por el enfermero.

Escriba (2005) propuso como estresores del personal de enfermería en un ambiente hospitalario: dolor en pacientes de condición crítica, falta de compañerismo, horarios recargados y pesados, pugnas internas, conflictos con otros profesionales de la salud. El estrés de la persona que labora en diferentes áreas se producirá dependiendo al trabajo realizado, sin que la empresa influya en el rol de actividad o del tipo de contratación o acuerdo laboral. (UTG, 2006). Por otra parte, existe un conjunto de situaciones que envuelven al concepto estrés, de los cuales la experiencia laboral individual, la dificultad de afrontar las exigencias, las situaciones tensas laborales y los peligros que afrontan a su propio bienestar

deben ser analizadas y evaluadas para observar el impacto en el cuidado del paciente (Moran, 2016). Así también Ortiz (2019) refiere como un evento natural al estrés originado de múltiples situaciones desde un hecho emocional, un factor físico, económico o social, el cual provocaría una reacción sistémica; es decir, es la acción generada ante un evento con el fin de autoprotección, considerándose como una defensa natural, sin embargo, si esta se presentará de manera constante, provocaría el debilitamiento y la aparición de enfermedades que pondrían en riesgo la vida. El estrés dentro de un ambiente hospitalario y mucho más en el entorno del profesional de enfermería se originaría por la interrelación entre labores profesionales, entorno laboral y factores psicosociales.

Dentro de los profesionales de la salud afectados por el estrés las enfermeras son las que más afectadas resultan, esto debido a las condiciones de trabajo a la que están expuestas, siendo entre ellas el contenido del trabajo, los conflictos entre colegas, la responsabilidad, el entorno laboral, los horarios laborales y la violencia que los pacientes ejercen sobre ellos entre otros (Más, 1998). El estrés en el trabajo es la respuesta del individuo ante presiones y exigencias laborales que no involucran sus conocimientos y capacidades; poniendo como prueba la capacidad de afrontarlos, como factores descendentes se encuentra la mala organización del trabajo, el exceso de exigencias, considerando nueve categorías de peligro relacionados al estrés, distribuidos en las características del trabajo y el contexto laboral; ocasionando repercusiones en varios niveles, como el aspecto psicológico manifestando falta de atención, confusión, olvido, irritabilidad, farmacodependencia, alta probabilidad de accidente y bloqueos mentales, derivando a trastornos psicológicos, como la ansiedad, fobias, alteración en la alimentación, temblores, descoordinación al hablar; dentro de los trastornos físicos las patologías cardiovasculares, expresiones dérmicas, problemas respiratorios, alteraciones gástricas, descompensación hormonal y los más comunes con dolencias musculo esqueléticas, mermando de esta manera el rendimiento del trabajador, evidenciándolo en accidentes laborales, y quejas de clientes insatisfechos. Teniendo presente estos hechos se trabaja el estrés laboral en tres niveles, iniciando con una vigilancia ergonómica, para después proceder a capacitaciones y finalmente desarrollar planes de gestión que ayudaran a mejorar los servicios en salud (Leka, 2004).

Los factores estresores son considerados estímulos que pueden originar estrés, y esto se puede presentar en diversos ambientes o entornos, es por ello que se habla de 9 estresores que ocasionarían estrés, los cuales serían: entorno físico; los turnos o cargas laborales y el uso de agentes; los factores propios de las exigencias de los procedimientos; los roles y sus sobrecargas; las interacciones personales; desarrollo profesional; falta de capacitación para las nuevas tecnologías; componentes del clima organizacional; y los sucesos que se producen en el trabajo (Cremades, 2011).

Revisando los factores casuales del estrés de la enfermera, un punto de inicio es marcado por Gray Toft y Anderson JG en 1981, agrupando el estrés en su dimensión ambiente físico, ambiente psicológico y ambiente social, por lo que describo la dimensión ambiente físico como el medio que agrupa ciertos escenarios como; desarrollo de las tareas, sobrecarga de funciones, monotonía laboral, elevado esfuerzo en el desarrollo de las funciones, incremento de la fuerza laboral y la presión temporal, que influye directamente en la programación y el cumplimiento de las labores que el trabajador debe desarrollar; se hace mención a la dimensión ambiente psicológico como las alteraciones entre las destrezas de la persona y las actividades que solicite la labor a desempeñar generando en el individuo un escenario de opresión continua y estrés, como resultado de no contar las competencias requeridas para el puesto o reconocer que se posee habilidades deficientes respecto a la elevada exigencia solicitada para el lugar donde se desempeña, se suma el repartimiento de turnos, el aumento de las horas en las jornadas de trabajo, el peso mental y físico, acarrea un desgaste continuo en las respuestas del trabajador desencadenado limitaciones para una eficaz toma de medidas y el avance de sus funciones razonables para culminar una determinada tarea; finalmente en la dimensión social, agrupa los elementos inseparables de la institución, la metodología de la distribución del trabajo, las temporadas laborales, la blandura laboral y la cultura institucional, de ser una alineación deficiente conllevaría a la incidencia y prevalencia de conflictos, confusiones, irresponsabilidad en el desarrollo de las tareas, desmotivación, circunstancias subjetivas y peculiaridades de la persona como el sexo, edad, raza, experiencias, expectativas, hábitos y costumbres, entre otros factores personales asociados a la

forma de actuar que pueden favorecer o deteriorar las relaciones interpersonales. (Más, 1998)

Dentro de los Principios Bioéticos, según Preto (2007) refiere que la ejecución de principios bioéticos es una interacción eficaz entre el cuidado y el cuidante; donde se integran saberes, conocimientos disciplinares e interdisciplinares, valores, responsabilidades, actitudes.

Según Salcedo (2008) la enfermería realiza principalmente tres actividades: cuidar la vida, promover la salud y aliviar el dolor, que se relacionan con el humanismo en su máxima expresión; fundamentado en que el propósito de la labor del enfermero es que la persona logre su desarrollo y mejore su calidad de vida y que los enfermos terminales acepten su condición y reciban el mayor confort posible, entonces esta labor se constituye en un bien social que se manifiesta en el cuidado de las personas, donde los conocimientos son básicos para el desempeño profesional y para el cumplimiento de los principios bioéticos. Sin embargo, Parra (2016) plantea que los códigos deontológicos no dan cuenta de todas las situaciones que puede afrontar el profesional, puesto que su propósito es guiar en el cumplimiento de las actividades y no contempla casos específicos y no todos los programas de Enfermería colombianos lo incluyen en sus currículos. Además, puede faltar mayor apropiación tanto por parte de las enfermeras(os) para el cumplimiento de la ley como de los entes reguladores, de manera que dé lugar a revisar los elementos dentro del servicio y la forma como están estructurados los sistemas de salud.

Según De Arco (2018) la profesión de enfermería es reconocida como profesión humana, centrada en la atención individual y colectiva, la ejecución de los principios bioéticos contribuye a mantener el respeto y la dignidad humana, durante toda la vida, y se preocupa porque sus decisiones a la hora de realizar las actividades de cuidado sean éticas y favorezcan el cuidado. De acuerdo al Colegio de Enfermeros Peruanos en sus normas de principios, la enfermera(o) aplica en su trabajo profesional principios bioéticos: autonomía, justicia, beneficencia, no maleficencia, las cuales son normas fundamentales que lleva su conducta, dándole una base para el pensamiento y el devenir de sus acciones (CEP, 2008)

La Asociación Internacional de Bioética (The International Association of Bioethics) define el proceso de investigación constante de contenidos éticos, legales, sociabilidad, filosóficos, que se dan al cuidar la salud y se presenta en los estudios biológicos. La bioética es un proceso reflexivo éticamente hablando de situaciones problemáticas que involucran hechos actuales y repercuten en la vida de seres humanos (Capella, 2017). La bioética es una herramienta que guarda la calidad del estudio y respeta la decencia del ser humano, protege la multi cultural y la ejecución de los conceptos en salud, así como la ejecución de la ética en la toma de acciones en salud pública (Alarcon, 2017).

Para fines del presente estudio se consideraron las definiciones de principios bioéticos, como las normas esenciales que rigen la conducta del profesional de enfermería, otorgándole sustento razonable que guía sus acciones, por ello la profesión exige la practica constante de los principios bioéticos, las cuales se categorizan en las siguientes dimensiones: Principio de Beneficencia, parte de la idea de no causar daño en cuanto a la praxis, prevención del daño o eliminar el mismo y hacer siempre el bien a los demás, para efectos de la medicina se considera a todo evento éticamente correcto comparando antes de una decisión los beneficios y sus respectivos riesgos; el principio de no maleficencia, se define en no lastimar los interés ni causar daño intencionado al paciente, entendiéndose como interés a la reputación, la privacidad o libertad entre otros, en salud, se define como no dañar no causar dolor y sobre todo no causar la muerte, hace mención que en la praxis evitar algún daño o negligencia y a la inocuidad del fármaco y descende de la ética médica. Principio de la Justicia, se refiere a brindar los cuidados priorizando la necesidad del paciente y el trato indiferenciado, independientemente del sexo, edad, raza, condición económica, formación académica, haciendo uso racionalizado de todo insumo a fin de evitar el desabastecimiento, jerarquizando adecuadamente sus intervenciones, menciona la equidad en el tratamiento correcto frente a una patología que afecta la salud del paciente, entregándoles los bienes a los que tiene derecho y no limitando la distribución de sus posibilidades de mejora. Finalmente, el Principio de Autonomía, engloba la necesidad para la toma de decisiones concernientes a su enfermedad por parte del paciente, proporcionándole la elección de lo que sea más conveniente en el proceso de su salud y enfermedad, para lo cual se hace uso del

consentimiento informado como un derecho de la persona como su decisión voluntaria y libre de coerción por los profesionales de la salud, amistades, familiares o la propia sociedad, del mismo modo la aceptación previa información es un documento con valor de ley que enmarca la relación entre el enfermero-paciente, debido que garantiza la información proporcionada por el profesional hacia el paciente, asegurando la seguridad del paciente y del equipo de trabajo, es decir cuando se respeta puntos de vista y elecciones del paciente, conservando las cosas como apoyo para dar soporte y vivir dentro del estado de felicidad, durante mucho tiempo y así dar importancia a su vida, siendo parte de la obligación del personal de salud, la información clara, su comprensión y la aceptación del paciente en la elección de las acciones (Beauchamp, 2009; Prado, 2015).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El estudio fue de tipo básico, debido a la afirmación o negación de la hipótesis planteada. Se realizó en la línea de un diseño no experimental correlacional y transversal, con un nivel descriptivo sin intervenir en ellos (Hernández, 2019).

Este estudio es de método hipotético deductivo, partió de un todo para dirigirse a una parte específica, para describir o confirmar los fenómenos, buscó la asociación de causa de las variables factores estresores y principios bioéticos.

3.2 Variables y operacionalización

La operacionalización de las variables abarca la disgregación de los elementos que conforman la organización de la hipótesis y las variables, la cual se logra cuando se descomponen las variables en dimensiones estas a su vez en indicadores que faciliten medirlas y observarlas directamente (Avalos, 2014).

Variable: Factores Estresores

Definición conceptual: es todo estímulo proveniente de cualquier forma que originará una respuesta estresante en el individuo (Cremades, 2011).

Definición operacional: son aquellos estímulos que se pueden desencadenar en el entorno, físico, social y psicológico.

Indicadores: se expresa en sobrecarga de trabajo, el ambiente de trabajo, la muerte y sufrimiento del paciente a cargo, preparación insuficiente para desempeño laboral, falta de apoyo de las jefaturas, incertidumbre en el tratamiento a administrar, problemas con los médicos, problemas con otros miembros del equipo de enfermería.

Escala de medición: se empleó una nominal, con respuestas múltiples, empleando la escala de Likert.

Variable dependiente: Principios Bioéticos

Definición conceptual: son los pilares que rigen la conducta del enfermero, que a su vez guía sus acciones para el cuidado del paciente, proporcionando soporte en el conocimiento. (CEP, 2008)

Definición operacional: Son los lineamientos que el enfermero desarrolla en su actuar frente a la persona, familia y comunidad; estas son: autonomía, justicia, beneficencia, no maleficencia.

Indicadores: Comprende el lenguaje comprensible y adecuado, autorización del individuo para recibir la atención, favorecer la toma de decisiones, puntualidad, priorización en el cuidado del paciente, valorar necesidades, satisface necesidades, diagnóstico, consideración de riesgo, intervención, monitoreo, consejería, respeto, confort, privacidad, capacitación.

Escala de medición: se empleó una nominal, con respuestas múltiples, empleando la escala de Likert.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población: El universo poblacional estuvo constituido por un total de 92 enfermeros del Hospital Antonio Lorena Cusco,

Criterios de inclusión: estuvo conformado por todo personal profesional de Enfermería que acepte ser encuestado indistintamente de su condición laboral, que cuente con tiempo de servicio en el hospital mayor a 3 meses

Criterios de exclusión: profesionales que no desean ser partícipes del estudio, personal no profesional, personal bajo el régimen Decreto Supremo N° 083-2020-PCM y/o licencia, el personal administrativo y personal de consultorio externo, profesionales que laboran en otras áreas, debido a las funciones diferenciadas a los servicios estudiados (Vara, 2012).

Muestra: Para el cálculo de la muestra se empleó la fórmula de cálculo muestral, considerando un nivel de confianza de 95%, con un margen de error al 5%, reemplazando en la fórmula, se obtuvo una muestra de 75 enfermeros (Hernández, 2019).

$$n = \frac{z^2 * P(P-1) N}{e^2 (N-1) + z^2 * P(P-1)} = 75$$

Muestreo: Se utilizó la técnica muestral probabilística estratificada, la cual constituyó en la división de la población en segmentos de los diferentes ambientes hospitalarios, que serán tomadas en cuenta en el desarrollo del estudio, así mismo

se usó el muestreo aleatorio simple, el cual consistió en la extracción una parte de la muestra de la población, el cual respetara las características seleccionadas para el estudio, el resultado muestral obtenido reflejará la representatividad de la misma, en este caso de 92 licenciados de enfermería, se consideró a cada enfermero como una unidad de análisis (López, 2015).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó como técnica la encuesta, como instrumento para recolectar los datos se empleó dos cuestionarios, un instrumento para medir la variable factores estresores tuvo 30 preguntas, y otro instrumento para medir la variable principios bioéticos tuvo 30 preguntas, distribuidos en 4 dimensiones, y asignando valores de 1, 2 y 3 a las respuestas nunca, alguna vez y siempre respectivamente. Asimismo, los instrumentos a emplear fueron validados mediante análisis de 03 jueces expertos, para posteriormente aplicarlos en una prueba piloto obteniendo así la confiabilidad de los instrumentos, para finalmente proceder a la recopilación de la información en la muestra.

3.5 Procedimientos

La recolección de datos se realizó dentro de las instalaciones del Hospital Antonio Lorena Cusco, durante los días de turnos (antes y después de las guardias), de manera directa e indirecta utilizando fuentes electrónicos en mayor porcentaje, previamente se solicitó los permisos correspondientes en coordinación con la Dirección del Hospital y las jefaturas del Departamento.

3.6 Método de análisis de datos

Los datos conseguidos mediante la ejecución de los instrumentos, fueron procesadas mediante el programa estadístico SPSS versión 25; expresando los resultados descriptivos mediante cuadros y tablas reflejando los porcentajes y frecuencias de los hallazgos obtenidos, en cuanto a la estadística inferencial o prueba de hipótesis serán comprobadas con pruebas estadísticas correspondientes a las variables de estudio para lo cual se formuló la hipótesis nula, H_0 = No existe relación significativa entre los factores estresores y los Principios bioéticos en el cuidado del enfermero en el Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020 y como hipótesis alterna, H_1 = Sí existe relación significativa entre los factores estresores y los

Principios bioéticos en el cuidado del enfermero en el Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020.

3.7 Aspectos éticos

En el desarrollo del estudio se tomó en cuenta los principios de bioética; la autonomía ya que se brindó información completa a los enfermeros sobre el objetivo del estudio; la beneficencia, debido a que se dio opciones de ayuda para solucionar los problemas hallados; la no maleficencia, debido a que en ningún momento se buscó el daño a los participantes y la justicia por considerar puntos de inclusión y exclusión que ayudaran a medir mejor el estudio.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 1

Tabla cruzada Variable Principios Bioéticos vs Variable Factores Estresores

			Variable Factores Estresores			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Variable Principios Bioéticos	No aplica	Recuento	6	0	0	6
		% Principios Bioéticos	100%	0%	0%	100%
		% Factores Estresores	100%	0%	0%	8.0%
		% del total	8.0%	0%	0%	8.0%
	Aplica parcialmente	Recuento	0	27	1	28
		% Principios Bioéticos	0%	96.4%	3.6%	100%
		% Factores Estresores	0%	67.5%	3.4%	37.3%
		% del total	0%	36.0%	1.3%	37.3%
	Aplica	Recuento	0	13	28	41
		% Principios Bioéticos	0%	31.7%	68.3%	100%
		% Factores Estresores	0%	32.5%	96.6%	54.7%
		% del total	0%	17.3%	37.3%	54.7%
Total	Recuento	6	40	29	75	
	% Principios Bioéticos	8.0%	53.3%	38.7%	100%	
	% Factores Estresores	100%	100%	100%	100%	
	% del total	8.0%	53.3%	38.7%	100%	

Fuente: Elaboración propia

Se puede apreciar que en la tabla 1 del cruce de información Nivel de la Variable Factores estresores vs Nivel de la Variable Principios bioéticos, que el mayor porcentaje de relación entre los niveles de las variables estudiadas es 37.3% considerado un nivel Aplica - Alto, representado por 28 enfermeros, seguido por un 36 % en el nivel Aplica parcialmente - Medio equivalente a 27 enfermeros y un 8% en el nivel No aplica-Bajo.

Tabla 2

Tabla cruzada Dimensión de Justicia vs Variable Factores Estresores

				Variable Factores Estresores				
				Bajo	Medio	Alto	Total	
Dimensión Justicia	No aplica	Recuento		3	6	6	15	
		% Dimensión Justicia		20.0%	40.0%	40.0%	100%	
		% Variable Factores Estresores	% del total		50.0%	15.0%	20.7%	20.0%
			% del total		4.0%	8.0%	8.0%	20.0%
			Recuento		2	20	10	32
			% Dimensión Justicia		6.3%	62.5%	31.3%	100%
	Aplica parcialmente	% Variable Factores Estresores	% del total		33.3%	50.0%	34.5%	42.7%
			% del total		2.7%	26.7%	13.3%	42.7%
			Recuento		1	14	13	28
			% Dimensión Justicia		3.6%	50.0%	46.4%	100%
		Aplica	% Variable Factores Estresores		16.7%	35.0%	44.8%	37.3%
			% del total		1.3%	18.7%	17.3%	37.3%
Total	Recuento		6	40	29	75		
	% Dimensión Justicia		8.0%	53.3%	38.7%	100%		
	% Variable Factores Estresores	% del total		100%	100%	100%	100%	
		% del total		8.0%	53.3%	38.7%	100%	

Fuente: Elaboración propia

Se puede apreciar que en la tabla 2 del cruce de información Nivel de Dimensión de Justicia vs Nivel Variable Factores Estresores, se obtuvieron los siguientes resultados, el mayor porcentaje de relación entre el nivel de dimensión justicia sobre la variable es 26.7% considerado un nivel Aplica parcialmente - Medio, representado por 20 enfermeros seguido por un 18.7 % en el nivel Aplica-Medio equivalente a 14 enfermeros.

Tabla 3

Tabla cruzada Dimensión No Maleficencia vs Variable Factores Estresores

		Variable Factores Estresores			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Dimensión No Maleficencia	No aplica	Recuento	2	0	0	2
		% Dimensión No Maleficencia	100%	0.0%	0.0%	100%
		% Variable Factores Estresores	33.3%	0.0%	0.0%	2.7%
		% del total	2.7%	0.0%	0.0%	2.7%
	Aplica parcialmente	Recuento	2	23	5	30
		% Dimensión No Maleficencia	6.7%	76.7%	16.7%	100%
		% Variable Factores Estresores	33.3%	57.5%	17.2%	40.0%
		% del total	2.7%	30.7%	6.7%	40.0%
	Aplica	Recuento	2	17	24	43
		% Dimensión No Maleficencia	4.7%	39.5%	55.8%	100%
		% Variable Factores Estresores	33.3%	42.5%	82.8%	57.3%
		% del total	2.7%	22.7%	32.0%	57.3%
Total	Recuento	6	40	29	75	
	% Dimensión No Maleficencia	8.0%	53.3%	38.7%	100%	
	% Variable Factores Estresores	100%	100%	100%	100%	
	% del total	8.0%	53.3%	38.7%	100%	

Fuente: Elaboración propia

Se puede apreciar que en la tabla 3 del cruce de información Nivel de Dimensión de No Maleficencia vs Nivel Variable Factores Estresores, se obtuvo que el mayor porcentaje de relación sobre la variable es 32% considerado un nivel Aplica - Alto, representado por 24 enfermeros seguido por un 30.7 % en el nivel Aplica parcialmente - Medio equivalente a 23 enfermeros.

Tabla 4

Tabla cruzada Dimensión Autonomía vs Variable Factores Estresores

		Variable Factores Estresores			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Dimensión Autonomía	No aplica	Recuento	0	3	0	3
		% Dimensión Autonomía	0.0%	100%	0.0%	100%
		% Variable Factores Estresores	0.0%	7.5%	0.0%	4.0%
		% del total	0.0%	4.0%	0.0%	4.0%
	Aplica parcialmente	Recuento	4	23	10	37
		% Dimensión Autonomía	10.8%	62.2%	27.0%	100%
		% Variable Factores Estresores	66.7%	57.5%	34.5%	49.3%
		% del total	5.3%	30.7%	13.3%	49.3%
	Aplica	Recuento	2	14	19	35
		% Dimensión Autonomía	5.7%	40.0%	54.3%	100%
		% Variable Factores Estresores	33.3%	35.0%	65.5%	46.7%
		% del total	2.7%	18.7%	25.3%	46.7%
Total	Recuento	6	40	29	75	
	% Dimensión Autonomía	8.0%	53.3%	38.7%	100%	
	% Variable Factores Estresores	100%	100%	100%	100%	
	% del total	8.0%	53.3%	38.7%	100%	

Fuente: Elaboración propia

Se puede apreciar que en la tabla 4 del cruce de información Nivel de Dimensión de autonomía vs Nivel Variable Factores Estresores, se obtuvo que el mayor porcentaje de relación sobre la variable es 30.7% considerado un nivel Aplica parcialmente- Medio, representado por 23 enfermeros seguido por un 25.3 % en el nivel Aplica - Alto equivalente a 19 enfermeros.

Tabla 5

Tabla cruzada por Dimensión Beneficiencia vs Variable Factores Estresores

		Variable Factores Estresores			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Dimensión Beneficiencia	No aplica	Recuento	6	2	0	8
		% Dimensión Beneficiencia	75.0%	25.0%	0.0%	100%
		% Variable Factores Estresores	100%	5.0%	0.0%	10.7%
		% del total	8.0%	2.7%	0.0%	10.7%
	Aplica parcialmente	Recuento	0	28	4	32
		% Dimensión Beneficiencia	0.0%	87.5%	12.5%	100%
		% Variable Factores Estresores	0.0%	70.0%	13.8%	42.7%
		% del total	0.0%	37.3%	5.3%	42.7%
	Aplica	Recuento	0	10	25	35
		% Dimensión Beneficiencia	0.0%	28.6%	71.4%	100%
		% Variable Factores Estresores	0.0%	25.0%	86.2%	46.7%
		% del total	0.0%	13.3%	33.3%	46.7%
Total	Recuento	6	40	29	75	
	% Dimensión Beneficiencia	8.0%	53.3%	38.7%	100%	
	% Variable Factores Estresores	100%	100%	100%	100%	
	% del total	8.0%	53.3%	38.7%	100%	

Fuente: Elaboración propia

Se puede apreciar que en la tabla 5 del cruce de información Nivel de Dimensión de Beneficiencia vs Nivel Variable Factores Estresores, se obtuvo que el mayor porcentaje de relación sobre la variable es 37.3% considerado un nivel Aplica - Alto, representado por 28 enfermeros seguido por un 33.3 % en el nivel Aplica-Alto equivalente a 25 enfermeros.

Resultados inferenciales

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Hi= Existe relación significativa entre los factores estresores y los Principios bioéticos en el cuidado del enfermero en el Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020

Ho= No existe relación significativa entre los factores estresores y los Principios bioéticos en el cuidado del enfermero en el Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020

Tabla 6

Resultado Prueba R- Spearman para Hipótesis General

				Variable Principios Bioéticos
Rho de Spearman	Variable	Factores	Coefficiente de correlación	0.744**
	Estresores		Sig. (bilateral)	0.000
			N	75

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 6, se muestra que el p valor (sig. = 0.000) es inferior a 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa por tanto se concluyó que existe relación significativa entre los factores estresores y los principios bioéticos en el cuidado del enfermero en el Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020, mostrando una correlación positiva considerable ($r_s = 0.744$).

Primera hipótesis específica

Hi= Existe relación significativa entre los factores estresores y la dimensión justicia en el cuidado del enfermero en el Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020.

Ho= No existe relación significativa entre los factores estresores y la dimensión justicia en el cuidado del enfermero en el Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020.

Segunda hipótesis específica

Hi= Existe relación entre la variable factores estresores y la dimensión no maleficencia en el cuidado del enfermero en el Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020.

Ho=No existe relación entre la variable factores estresores y la dimensión no maleficencia en el cuidado del enfermero en el Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020.

Tercera hipótesis específica

Hi= Existe relación entre la variable factores estresores y la dimensión autonomía en el cuidado del enfermero en el Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020.

Ho=No existe relación entre la variable factores estresores y la dimensión autonomía en el cuidado del enfermero en el Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020.

Cuarta hipótesis específica

Hi= Existe relación entre la variable factores estresores y la dimensión beneficencia en el cuidado del enfermero en el Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020.

Ho=No existe relación entre la variable factores estresores y la dimensión beneficencia en el cuidado del enfermero en el Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020

Tabla 7

Resultados Prueba R- Spearman para Hipótesis Específicas

			Variable Factores Estresores	
Rho de Spearman	1° Hipótesis	Dimensión Justicia	Coeficiente de correlación	0.135
			Sig. (bilateral)	0.248
			N	75
	2° Hipótesis	Dimensión No Maleficencia	Coeficiente de correlación	0.429**
			Sig. (bilateral)	0.000
			N	75
	3° Hipótesis	Dimensión Autonomía	Coeficiente de correlación	0.295*
			Sig. (bilateral)	0.010
			N	75
	4° Hipótesis	Dimensión Beneficencia	Coeficiente de correlación	0.707**
			Sig. (bilateral)	0.000
			N	75

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 7 se puede visualizar los hallazgos obtenidos como resultado en la contratación de las hipótesis que el p valor de la primera hipótesis es sig. = 0.248,

siendo mayor a 0.05; se niega la hipótesis estudiada y se afirma la hipótesis nula, con un coeficiente de correlación ($r_s = 0.135$); en la segunda hipótesis es sig. = 0,000 siendo menor a 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, mostrando una correlación positiva media ($r_s = 0.429$); en la tercera hipótesis se obtiene un p valor sig. = 0,010 el cual es inferior a 0.05 rechazándose la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa, se muestra una correlación positiva media ($r_s = 0.295$); finalmente en la cuarta hipótesis se obtiene un p valor sig. = 0.000 el cual al ser inferior a 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa mostrando una correlación positiva considerable ($r_s = 0.707$).

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados mostrados en la tabla 1 del cruce de información Nivel de la Variable Factores estresores vs Nivel de la Variable Principios bioéticos, que el mayor porcentaje de relación entre los niveles de las variables estudiadas es 37.3% considerado un nivel Aplica - Alto, representado por 28 enfermeros, seguido por un 36 % en el nivel Aplica parcialmente - Medio equivalente a 27 enfermeros y un 8% en el nivel No aplica-Bajo, los hallazgos obtenidos en cuanto a la relación de las variables estudiadas coinciden con la relación hallada por Ventura, quien en su estudio conoció la observación de pacientes sobre aplicar los principios bioéticos en labores de enfermería, encontrando que, el 51.3% de los pacientes percibieron un buen nivel en la ejecución de principios bioéticos, sobre la beneficencia un 52.9% percibieron que fue regular, sobre la no maleficencia una un 53.3% percibieron que fue bueno, sobre la autonomía un 52.5% percibieron que fue bueno y sobre la justicia un 50.4% percibieron que fue regular, se puede afirmar que dicha investigación, concluye que la mayoría, más de la mitad de sus pacientes si percibieron un buen nivel de ejecución de principios bioéticos, considera posible superar las respectivas del paciente y lograr pacientes satisfechos, como se concluye en mi estudio que la aplicación de los principios bioéticos la mayoría en el nivel aplica parcialmente.

De acuerdo a Galarza en el 2018, buscó determinar la visión que tiene el familiar del usuario crítico sobre la ejecución de los principios bioéticos en el trabajo de enfermería en Unidad de Cuidados críticos , obteniendo para la contratación de la hipótesis el χ^2 y resultando que el enfermero aplica adecuadamente los principios bioéticos, los familiares perciben esta aplicación en forma favorable (85.71%), mientras el estudio que desarrollo aplica la prueba estadística Rho de Spearman encontrando el p valor (sig. = 0.000) es inferior a 0.05; mostrando una correlación positiva considerable ($r_s = 0.744$).

En cuanto a los factores estresores se encuentra coincidencia con el estudio de Choque en el 2018, quien analizó los estresores y como son percibidos por los familiares y enfermeras de cuidados intensivos, fue un trabajo descriptivo, observacional de corte transversal; encontrando que los factores estresores para los familiares la privación y sobre estimulación fueron los más notorios; y dentro

del personal los factores estresores fueron los laborales y relaciones humanas, así como Vera en el año 2018 buscó identificar la realización de principios bioéticos en el trabajo de enfermeros en su sitio de labores, obteniendo como resultado en la aplicación de principios bioéticos: autonomía 85%, justicia 85%, beneficencia 75%, no maleficencia 85%; hubo relación significativa entre el sexo y principios bioéticas ($p= 0,050 < \alpha=0.05$ cumpliendo la hipótesis planteada en el este estudio, las enfermeras aplican principios bioéticos en su trabajo del centro quirúrgico del Hospital Apoyo II Sullana. Concluyendo que el 95% de las enfermeras si aplican principios bioéticos, ambos autores encuentran correlación entre las variables que plantearon, como el hallazgo de mi estudio con un p valor (sig. = 0.000) es inferior a 0.05; que muestra una correlación positiva considerable ($r_s = 0.744$).

Respecto a la variable principios bioéticos Méndez analizó como el paciente observa el hacer de principios bioéticos de las enfermeras, encontrando que el 72,8% percibe la aplicación de manera regular en las áreas de medicina, cirugía y ginecología, mientras que Rumay determinó la asociación entre los agentes psicosociales de los enfermeros y su nivel del estrés; investigación descriptiva correlacional, corte transversal, de población 32 enfermeros, obteniendo el 28.1% tuvieron participación implicación y responsabilidad adecuadas, 50% información, y comunicación adecuadas como inadecuadas y 18.8% gestionaban el tiempo adecuadamente, concluyó una estadística altamente significativa en estos agentes psicosociales y Lastre determinó los estresores laborales de las enfermeras quienes trabajan en cuidados intensivos, obteniendo un valor crítico de estrés en el 66% de participantes, siendo los estresores más saltantes el temor por fallar, no conversar sobre problemas en el servicio, desconocer el uso y manejo de equipos médicos y falta de enfermeros cubriendo el servicio, coincide con la evidencia hallada sobre los factores estresores en el profesional de enfermería y su relación con el principio de Justicia, se muestra que, el mayor porcentaje de relación entre el nivel de dimensión justicia sobre la variable es 26.7% considerado un nivel Aplica parcialmente - Medio, representado por 20 enfermeros seguido por un 18.7 % en el nivel Aplica-Medio equivalente a 14 enfermeros. En cuanto al principio de No Maleficiencia vs Nivel Variable Factores Estresores, se obtuvo que el mayor porcentaje de relación sobre la variable es 32% considerado un nivel Aplica - Alto, representado por 24 enfermeros seguido por un 30.7 % en el nivel Aplica

parcialmente - Medio equivalente a 23 enfermeros, para el principio de autonomía vs Nivel Variable Factores Estresores, se obtuvo que el mayor porcentaje de relación sobre la variable es 30.7% considerado un nivel Aplica parcialmente-Medio, representado por 23 enfermeros seguido por un 25.3 % en el nivel Aplica - Alto equivalente a 19 enfermeros, finalmente en el principio de Beneficiencia vs Nivel Variable Factores Estresores, se obtuvo que el mayor porcentaje de relación sobre la variable es 37.3% considerado un nivel Aplica - Alto, representado por 28 enfermeros seguido por un 33.3 % en el nivel Aplica-Alto equivalente a 25 enfermeros, con todo lo mencionado se demuestra la asociación entre los factores estresores y los principios bioéticos en el actuar del enfermero durante su jornada laboral dentro de la institución de salud.

El estudio desarrollado se relaciona a los hallazgos de los trabajos internacionales de Ramírez quien pretendió asemejar el grado de estrés y el estresor laboral al cual está expuesto el enfermero, obteniendo que el 52% de su población presento estrés de grado moderado , un 46% un estrés de grado bajo y solo el 2% expreso un grado de estrés alto, concluyo que logro asemejar los elementos estresores laborales más frecuentes con el grado de estrés al cual el enfermero está expuesto en el ambiente de hospitalización y en cuanto a los principios bioéticos el estudio de Santes quien analizó asociación de principios bioéticos con el ambiente organizacional de las enfermeras, encontrado que no se aplica los principios bioéticos en un 75% de la población estudiada y que no se percibe un clima organizacional bueno en un 54%, demostrando la necesidad de tener programas de intervención de salud, que ayuden al personal a su desempeño laboral, de acuerdo a estos trabajos previos refuerzo la implementación de intervenciones educativas que fomente la aplicación de los principios bioéticos y el manejo del estrés por el enfermero, lo cual conlleve a un cuidado con mayor calidad.

VI. CONCLUSIONES

- Primero: De acuerdo a la hipótesis planteada se determinó que, existe relación significativa entre los factores estresores y los Principios bioéticos en el cuidado del enfermero en el Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020; evidenciándose en el p valor (sig. = 0.000) es inferior a 0.05; mostrando una correlación positiva considerable ($r_s = 0.744$).
- Segundo: Según la hipótesis específica 1, se logró demostrar que, no existe relación entre los factores estresores y la dimensión justicia en el cuidado del enfermero en el Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020; evidenciándose por un p valor sig. = 0.248; mostrando un coeficiente de correlación ($r_s = 0.135$).
- Tercero: Según la hipótesis específica 2 se logró determinar que, existe relación entre los factores estresores y la dimensión no maleficencia en el cuidado del enfermero en el Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020; evidenciándose por un p valor sig. = 0.000; mostrando una correlación positiva media ($r_s = 0.429$).
- Cuarto: Según la hipótesis específica 3 se logró demostrar que, existe relación entre los factores estresores y la dimensión autonomía en el cuidado del enfermero en el Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020; evidenciándose por un p valor sig. =0.010; mostrando una correlación positiva media ($r_s = 0.295$).
- Quinto: Según la hipótesis específica 4 se logró determinar que, existe relación entre los factores estresores y la dimensión beneficencia en el cuidado del enfermero en el Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020; evidenciándose por un p valor sig. =0,000; mostrando una correlación positiva considerable ($r_s = 0.707$).

VII. RECOMENDACIONES

- Primero: Sugerir a la jefatura del servicio de Emergencia del Hospital Antonio Lorena Cusco, que considere los hallazgos del estudio a fin de gestionar acciones que disminuyan los factores estresores en el profesional de Enfermería y favorezca la aplicación adecuada de los principios bioéticos.
- Segundo: De acuerdo a la aceptación de las sugerencias a la jefatura correspondiente plantear la implementación de formatos que identifique los factores estresores del enfermero que afecta la aplicación del principio bioético de justicia, lo cual contribuiría en el cuidado justo del paciente.
- Tercero: Proponer a las jefaturas la implementación de intervenciones educativas sobre manejo del estrés y acciones que favorezcan la aplicación del principio de no maleficencia en el cuidado del enfermero en el Hospital Antonio Lorena Cusco, que fomente cuidados óptimos.
- Cuarto: Sugerir a la jefatura la inclusión de cursos y/o talleres que fomenten la aplicación del principio autonomía en el cuidado del enfermero en el Hospital Antonio Lorena Cusco, y supervisiones guiadas que identifiquen los determinantes que incluyen para su aplicación.
- Quinto: Trabajar en conjunto con las coordinadoras, supervisoras y jefaturas a fin de fomentar la aplicación de los principios de beneficencia en el cuidado del enfermero en el Hospital Antonio Lorena Cusco, asimismo brindar soluciones ante los factores estresores que repercuten en el actuar del enfermero.

REFERENCIAS

- AFP. (27 de mayo de 2019). La OMS incluye en su lista de enfermedades el 'burnout' o desgaste profesional. *Expansión*, 2. <https://expansion.mx/tendencias/2019/05/27/la-oms-incluye-en-su-lista-de-enfermedades-el-burn-out-o-desgaste-profesional>
- Alarcon, C. M. (2017). *Conocimientos y practicas de bioetica y la percepcion del paciente en un servicio de emergencia hospitalaria*. Lima.
- Beauchamp, T. L. (2009). *Principles of Biomedical Ethics*. New York: Oxford Universitu Press.
- Becerra, F. (28 de Abril de 2016). Work stress is a burden for individuals, workers and societies. (PAHO, Interviewer) Whashington. (OPS, Entrevistador) Whashington. https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es
- Calíbrese, G. (2003). Guía de Prevención y Protección de los riesgos profesionales en el Anestesiólogo. *Scielo Uruguay*, 246. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-12732005000200002&lng=es&tlng=es.
- Capella, V. B. (2017). *Biblioteca y cuidados de Enfermería*. Lima: CECOVA.
- CEP, C. d. (2008). *Código de Ética y Deontología*. Lima, Perú: CEP.
- CEVECE (2016). *Cevece, Visión*. https://salud.edomex.gob.mx/cevece/documentos/difusion/tripticos/2016/Semana%2027_2016.pdf
- Chacon, E. (23 de septiembre de 2020). Antonio Lorena Hospital Cuzco. <http://hospitalantoniolorena.gob.pe/organizacion/>
- Choque, R. C. (2018). *Factores estresores y percepción de los familiares de pacientes y enfermeras de la unidad de cuidados intensivos Hospital Regional Honorio Delgado, Arequipa - 2018*. [Tesis segunda especialidad,

Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional:
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10035>

Chuchon, L. (1999). *Factores Institucionales y Nivel de estrés de las enfermeras que laboran en las unidades de cuidados intensivos del Hospital Cayetano Heredia y Edgardo Rebagliati*. LILACS.

Cremades, P. J. (2011). Stressful labor factors in nursing professionals who work in hospital units with patients admitted for medical and surgical problems. *Revista Científica de Enfermería*, 1-17. doi:10.14198/recien.2011.02.05

De Arco, C. O. (agosto de 2018). Role of nursing professionals in the Colombian health system. *Univ. Salud*, 20(2), 171-182. <http://dx.doi.org/10.22267/rus.182002.121>

Escriba, A. V. (noviembre de 2005). How do organ transplantes nursing staff preceive the causes of the job stress? *Index Enferm*, 14(50), 15-19. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1132-12962005000200003&lng=es&nrm=iso&tlng=en

Fernandes, H. P. (2018). Violence un healthcare settings: review actions. *Rev. Bras. Enfer.*, 71. doi:<https://doi.org/10.1590/0034-7167-2017-0882>

Galarza, S. C. (2018). *Aplicación de los principios bioéticos por la enfermera y su influencia en la percepción del familiar del paciente atendido en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel A. Carrión - Huancayo 2018*. [Tesis de segunda especialidad, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio Institucional: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/2926>

García, M. L. (2016). The ethics of care sustenance of nursing bioethics. *Revista Latinoamericana de Bioética*, 72-76. doi:<http://dx.doi.org/10.18359/rubi.1442>

Gil, L. M. (2016). Stress in the field of health professionals. *Persona*, 21. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/3236>

- Gomero, C. R. (4 de abril de 2018). La promoción de la salud en el lugar de trabajo una alternativa para los peruanos. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*, 35(1), 139-145. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v35n1/a21v35n1.pdf>
- Hernández-Sampieri, R. M. (2019). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw Hill Interamericana Editores S.A.
- Lastre, A. G. (2018). Occupational stress in nursing personnel of intensive care units. *Revista Latinoamericana de Hipertensión.*, 323-329. http://www.revhipertension.com/rlh_5_2018/estresores_laborales_en_el_personal.pdf
- Leka, S. (2004). *The organization of work and stress. United Kingdom: WHO*. Reino Unido: OMS.
- López, R. P. (2015). *Metodología de la Investigación social cuantitativa* (1ra ed.). Edifici B · Campus de la UAB. doi:<http://ddd.uab.cat/record/129382>
- Más, P. R. (1998). The Spanish Version of the Nursing Stress Scale, a Cross-cultural Adaptation Process. *Rev Esp Salud Pública*, 72(6), 529-538. <http://scielo.isciii.es/pdf/resp/v72n6/castellana.pdf>
- Méndez, L. L. (2019). *Percepción del paciente sobre la aplicación de los principios de bioética en el cuidado de Enfermería - Hospital Hipólito Unanue Tacna 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. Repositorio Institucional UNJBG: <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/3632>
- Moran, G. M. (2016). Stress in the field of professionals. *Scielo*, 11-30. doi:<https://doi.org/10.26439/persona2016.n019.968>
- Novoa, J. D. (2018). *Estrés y grado de satisfacción laboral en el personal de Enfermería. Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11903>
- OIT, O. I. (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. Ginebra: LABADMIN/OSH.

- Olea, P. D. (2019). *Factores relacionados al estrés en el Profesional de Enfermería del Servicio de Emergencias del Hospital José Soto Cadenillas Chota Perú 2017*. [Tesis de especialidad, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio Institucional UNPRG: <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/4534>
- OMS, O. M. (2007). *Salud de los trabajadores: plan de acción mundial; 60.ª Asamblea mundial de la Salud*. Ginebra: OMS.
- OMS, O. M. (11 de Julio de 2018). *Bioética: hacia la integración de la ética en el ámbito de la salud: informe final*. <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/49706/CD56-INF-21-s.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Ortiz, B. G. (2019). Psychosocial factors, psychological stress and burnout. *Scielo*, 138-148. doi:<https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2019.2.634> .
- Parra, R. D. (2016). Percepción de las enfermeras sobre la aplicación del código de ética deontológico de Enfermería en Colombia. *Scielo, Revista Cuidarte*, 7. doi: <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v7i2.335>.
- Prado, S. A. (2015). The theory Deficit of selfcare: Dorothea Orem, starting-point for quality in health care. 1-11. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242014000600004&lng=es&tlng=es.
- Prieto, P. G. (2007). The ethics of caring and its application in nursing profession. *Enfermería Universitaria*, 3. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S1726-569X2015000200017>
- Ramírez, L. M. (17 de enero de 2017). Workplace stressors of nursing staff at a hospital in high specialty in México. *Rev. Enf. Neurol (Mex)* , 16(1), 25-35.
- Rumay, C. D. (2020). *Factores psicosociales y estrés laboral de la enfermera en el servicio de emergencia del Hospital de Alta Complejidad*. [Tesis de segunda especialidad, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional: <http://repositorio.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/793>

- Salcedo, A. R. (2008). La enseñanza de la ética en enfermería como un coadyuvante en la calidad del cuidados. *Rev. CONAMED*, 13.
- Santes, B. (2017). *Aplicación de principios bioéticos y clima organizacional en enfermería*. Mexico: Fourmarketing 360.
- Satse. (8 de febrero de 2019). Una única enfermera no puede atender hasta 1.900 personas en los centros de salud. *Sindicato de Enfermería*. España. <http://www.satse.es/comunicacion/sala-de-prensa/notas-de-prensa/una-unica-enfermera-no-puede-atender-hasta-1.900-personas-en-los-centros-de-salud>
- Siurana, A. J. (2010). Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural. *Scielo Chile*, 22.
- UGT, C. E. (2006). *Guía sobre Estrés Ocupacional*. Madrid: Impresión Digital Da Vinci.
- UTG, U. G. (2006). *Guía sobre Estrés Ocupacional* (1ra ed.). Madrid: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT.
- Vara, H. A. (2012). *7 Pasos para un tesis exitosa* (3er ed.). Lima: USMP.
- Ventura, Y. Y. (2017). *Aplicación de principios bioéticos en el cuidado de enfermería según percepción de los pacientes del servicio de Medicina del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2017*. [Tesis de licenciatura, Universidad de Huanuco]. Repositorio Institucional: <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/523>
- Vera, O. J. (2018). *Aplicación de los principios bioéticos por profesionales de Enfermería del centro quirúrgico Hospital II Sullana 2017*. [Tesis de maestría, Universidad San Pedro]. Repositorio Institucional: <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/7124>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalización de variables

Tabla

Operacionalización variable 1: factores estresores

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rango
Ambiente físico	Carga de trabajo. Ambiente de trabajo	1 – 10	Escala de Likert. Nunca = 1 Alguna vez = 2 Siempre = 3	Alto = 24 - 30 Medio=17 - 23 Bajo= 10 - 16
Ambiente psicológico	Muerte y sufrimiento Preparación insuficiente Falta de apoyo Incertidumbre en el tratamiento	11 – 20		Alto = 24 - 30 Medio=17 - 23 Bajo= 10 - 16
Ambiente social en el hospital	Problemas con los médicos Problemas con otros miembros del equipo de enfermería	21 - 30		Alto = 24 - 30 Medio=17 - 23 Bajo= 10 - 16

Fuente: Elaboración propia

Tabla

Operacionalización variable 2: principios bioéticos

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rango
Autonomía	Lenguaje Autorización Toma de decisiones	1-7	Escala de Likert. Nunca = 1 Alguna vez = 2 Siempre = 3	Aplica = 17-21 Aplica parcialmente =12-16 No aplica = 7-11
Justicia	Puntualidad Prioriza al paciente Valora necesidades Satisface necesidades	8-17		Aplica = 24 - 30 Aplica parcialmente =17 - 23 No aplica = 10 – 16
Beneficencia	Diagnostico Consideración de riesgo Intervención Monitoreo Consejería	18-23		Aplica = 14-18 Aplica parcialmente =10-13 No aplica = 6-9
No maleficencia	Respeto Confort Privacidad Capacitación	24-30		Aplica = 17-21 Aplica parcialmente =12-16 No aplica = 7-11

Fuente: Elaboración propia

Anexo 4. Instrumentos de Recolección de datos

ENCUESTA SOBRE FACTORES ESTRESORES DEL ENFERMERO

INSTRUCCIONES: A continuación, se presentan algunas preguntas las cuales deberá marcar con un aspa(x) de acuerdo a lo que usted considera pertinente, el presente cuestionario tiene como objetivo determinar los Factores estresores asociados a la aplicación de Principios Bioéticos en el cuidado del enfermero del Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020.

Le recordamos que la encuesta es anónima y únicamente con fines de estudio.

Datos generales.

1. Edad: _____ Sexo: _____
2. Tiempo de servicio: _____
3. Condición de contrato: _____
4. Área de trabajo: _____
5. Estado civil: _____
6. Tiene hijos: Si _____ No _____ Cuantos: _____

1	2	3
NUNCA	A VECES	SIEMPRE

N°	Ítems	1	2	3
	AMBIENTE FÍSICO			
1.	Cuan frecuente, considera usted, sentirse a gusto laborando en el Hospital.			
2.	Considera que existe espacios físicos insuficientes para el ejercicio de su trabajo			
3.	Considera que existe un adecuado ambiente (iluminación, ventilación, temperatura) dentro de Hospital.			
4.	Considera que el ambiente de trabajo limpio y ordenado			
5.	Percibe interrupciones frecuentes durante la realización de sus actividades			
6.	Con qué frecuencia es cambiado a otro servicio de manera súbita, por falta de persona			
7.	Realiza demasiadas tareas que no son de Enfermería (Ej: tareas administrativas)			
8.	Considera usted no tener tiempo suficiente para realizar todas sus tareas de Enfermería			
9.	Tiene la sensación que culmina su turno y aún quedan pendientes en sus labores			

10.	Considera usted no tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente			
	AMBIENTE PSICOLÓGICO			
11.	Con qué frecuencia suele usted trabajar los días domingos y festivos en el Hospital.			
12.	Cuan frecuente considera físicamente agotador el trabajo realizado en el Hospital.			
13.	Considera difícil realizar cambios de turno, ante una necesidad suya, durante el mes programado de guardias.			
14.	Considera físicamente agotador el trabajo realizado en las guardias nocturnas			
15.	Considera usted ejecutar fácilmente los procedimientos asistenciales de enfermería			
16.	Siente estar insuficientemente preparado para ayudar emocional a la familia del paciente			
17.	Considera difícil atender a pacientes exigentes durante sus turnos			
18.	Desea atender menos a pacientes poco a nada colaboradores durante sus turnos			
19.	Considera brindar igual atención a un paciente con familiar agresivo que a otro familiar colaborador			
20.	Considera que los protocolos de atención usados en emergencia adecuados para su actuar			
	AMBIENTE SOCIAL			
21.	Considera tener miedo a cometer un error en los cuidados de Enfermería de un paciente			
22.	Usted se siente seguro dentro de su ambiente laboral			
23.	Con que frecuencia considera usted trabajar con personas no preparadas			
24.	Considera usted le es difícil trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de Enfermería) del servicio			
25.	Recibe de parte del personal médico, alguna objeción y/o críticas a su trabajo profesional			
26.	Discrepa con personal médico, sobre su trabajo profesional, durante sus turnos			
27.	Con que frecuencia recibe llamadas de atención y/o critica a cerca del desempeño de su trabajo, por parte de su jefe inmediato y/o supervisor			
28.	Cuan frecuente no tiene ocasión para hablar abiertamente en las reuniones de servicio (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) sobre problemas presentes			
29.	Considera no tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de Enfermería) del servicio			
30.	Cuan frecuente considera usted que falta apoyo de sus superiores, dentro del Hospital.			

ENCUESTA SOBRE APLICACIÓN DE PRINCIPIOS BIOÉTICOS

INSTRUCCIONES: A continuación, se presentan algunas preguntas las cuales deberá marcar con un aspa(x) de acuerdo a lo que usted considera pertinente, el presente cuestionario tiene como objetivo determinar los Factores estresores asociados a la aplicación de Principios Bioéticos en el cuidado del enfermero del Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020. Le recordamos que la encuesta es anónima y únicamente con fines de estudio.

Datos generales.

1. Edad: _____ Sexo: _____
2. Tiempo de servicio: _____
3. Condición de contrato: _____
4. Área de trabajo: _____
5. Estado civil: _____
6. Tiene hijos: Si _____ No _____ Cuantos: _____

1	2	3
NUNCA	A VECES	SIEMPRE

N°	ÍTEMS	1	2	3
	PRINCIPIO DE AUTONOMÍA			
1	Ud. realiza una pregunta, con términos sencillos que el paciente pueda entender.			
2	Le proporciona información veraz, clara precisa en palabras sencillas al paciente			
3	Escucha con atención cuando el paciente lo solicita			
4	Comprende el estado de la enfermedad y se pone en el lugar del paciente ante su dolencia			
5	Ud. informa y solicita la colaboración del paciente al momento que se le va a realizar un procedimiento.			
6	Usted permite que el paciente exprese sus preocupaciones, temores e inquietudes.			
7	Usted permite que el paciente participe activamente en decisiones referidas al cuidado de su salud.			
	PRINCIPIO DE JUSTICIA			

8	Usted entrega y recibe el turno informando detalladamente sobre los cuidados brindados y del estado de salud de sus pacientes			
9	Usted organiza y prioriza los cuidados que le brindara a sus pacientes durante su turno			
10	Acude a la atención inmediata frente a una manifestación de dolor intenso del paciente			
11	Se identifica con su nombre al ingresar al servicio y antes de atender a los pacientes			
12	Usted llama por su nombre a cada paciente			
13	Realiza los procedimientos oportunamente previa información y consentimiento del paciente			
14	Brinda previa información al paciente antes de suministrar el tratamiento indicado			
15	Brinda sus cuidados a todos por igual independientemente de la condición de raza del paciente			
16	Respeto las creencias del paciente al momento de brindar su atención			
17	Respeto la condición económica al momento de brindar su atención al paciente			
	PRINCIPIO DE BENEFICENCIA			
18	Alguna vez ha realizado un procedimiento o intervención por error a otro paciente.			
19	Alguna vez se ha dado cuenta de un error en una intervención de enfermería y callo			
20	Realiza sus intervenciones priorizando las necesidades del paciente			
21	Usted está pendiente de la mejoría de los pacientes que reciben sus cuidados			
22	Brinda educación sobre la enfermedad al paciente y a su familia			
23	Se siente satisfecho por los cuidados proporcionados al paciente y recibe el agradecimiento por los mismos.			
	PRINCIPIO DE NO MALEFICENCIA			
24	Se preocupa por cuidar la privacidad de sus pacientes			
25	Se preocupa por conocer los sentimientos y estado de ánimo de sus pacientes			
26	Habla directamente con sus pacientes con gestos amables			
27	Aplica los protocolos establecidos para evitar el daño durante la realización de intervenciones de enfermería			
28	Usted mantiene discreción respecto al estado de salud de sus pacientes			
29	Aplica los 10 correctos en todas sus intervenciones			
30	Recibe reconocimiento de sus cuidados por parte de sus pacientes			

Ficha técnica del instrumento para medir las variables de estudio

Ficha técnica del instrumento: Factores Estresores

Autor : Elaborado por Lic. Enf. Castro Ligas Ronald Gustavo
Año : 2020
Objetivo : Medir los factores estresores del personal de enfermería
Población : 92 enfermeras
Ámbito de Aplicación : Hospital Antonia Lorena Cusco
Forma de Administración : Individual
Duración : 15 minutos

Ficha técnica del instrumento: Principios Bioéticos

Autor : Elaborado por Lic. Enf. Castro Ligas Ronald Gustavo
Año : 2020
Objetivo : Medir los factores estresores del personal de enfermería
Población : 92 enfermeras
Ámbito de Aplicación : Hospital Antonia Lorena Cusco
Forma de Administración : Individual
Duración : 15 minutos

Anexo 5. Cálculo de tamaño muestral

Para hallar la muestra, se empleará la fórmula de cálculo muestral, considerando un nivel de confianza de 95%, con un margen de error al 5%, reemplazando en la fórmula, se obtuvo una muestra de 75 enfermeros. (Hernández, 2019)

$$n = \frac{z^2 * P(P-1) N}{e^2 (N-1) + z^2 * P(P-1)} = 75$$

Anexo 6. Validez de los instrumentos

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

La validación de los dos instrumentos se realizó mediante la evaluación de juicio de 3 expertos, quienes son profesionales expertos en la materia y con el grado de magister

Validación contenida mediante juicio de expertos del instrumento Factores Estresores

N°	Grados académicos	Nombres y Apellidos Experto	Experto en	Dictámenes
01	Magister	Jorge Enrique Vásquez Alva	Gestión de servicio de salud	Aplicable
02	Magister	Jorge Nicolás Alejandro Papanicolau Denegri	Metodólogo de investigación	Aplicable
03	Magister	Richard Garcia Ishimine	Gestión del talento humano	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Validación contenida mediante juicio de expertos del instrumento Aplicación de Principios Bioéticos

N°	Grados académicos	Nombres y Apellidos Experto	Experto en	Dictámenes
01	Magister	Jorge Enrique Vásquez Alva	Gestión de servicio de salud	Aplicable
02	Magister	Jorge Nicolás Alejandro Papanicolau Denegri	Metodólogo de investigación	Aplicable
03	Magister	Richard Garcia Ishimine	Gestión del talento humaio	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Anexo 7. Confiabilidad del Instrumentos

CONFIABILIDAD

La confiabilidad se dio según el alfa de Cronbach, el cual establece el grado de consistencia y precisión, que según Hernández et (2019) establece una medida de 0 a 1, es decir que, si los resultados están más próximos a 1, el nivel de confiabilidad es mayor. (Hernández, 2019)

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Fuente: Ruiz (2002)

Interpretación del coeficiente de confiabilidad de la prueba piloto

Para la confiabilidad del instrumento aplicamos una prueba piloto a 10 enfermeras que laboran en el Hospital Regional del Cusco, obteniéndose los siguientes resultados:

Resultados del análisis de confiabilidad de Factores Estresores

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,776	30

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la tabla 5 el Alfa de Cronbach fue 0,776; por consiguiente, afirmamos que el instrumento que determina los factores estresores tiene una excelente confiabilidad.

Resultados del análisis de confiabilidad de Principios Bioéticos

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,844	30

Fuente: Elaboración propia



Como se observa en la tabla el Alfa de Cronbach fue 0,844; por consiguiente, afirmamos que el instrumento que determina principios bioéticos tiene una excelente confiabilidad.

Anexo 9. Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
TÍTULO: Factores estresores asociados a la aplicación de Principios Bioéticos en el cuidado del enfermero del Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020						
AUTOR: Castro Ligas, Ronald Gustavo						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES / CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS			
<p>Problema principal:</p> <p>¿Cuál es la asociación entre los factores estresores y los Principios bioéticos en el cuidado del enfermero en el Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>¿Cuál es la asociación entre los factores estresores y la dimensión justicia en el cuidado del enfermero en el Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020?</p> <p>¿Cuál es la asociación entre los factores estresores y la dimensión no maleficencia en el cuidado del enfermero en el Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020?</p> <p>¿Cuál es la asociación entre los factores estresores y la dimensión autonomía en el cuidado del enfermero en el Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar asociación entre los factores estresores y los Principios bioéticos en el cuidado del enfermero en el Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Identificar la asociación entre los factores estresores y la dimensión justicia en el cuidado del enfermero en el Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020</p> <p>Determinar la asociación entre los factores estresores y la dimensión no maleficencia en el cuidado del enfermero en el Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020</p> <p>Identificar la asociación entre los factores estresores y la dimensión autonomía en el cuidado del enfermero en el Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa entre los factores estresores y los Principios bioéticos en el cuidado del enfermero en el Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Primera Hipótesis específica</p> <p>Existe relación significativa entre los factores estresores y la dimensión justicia en el cuidado del enfermero en el Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020</p> <p>Segunda Hipótesis específica:</p> <p>Existe relación entre la dimensión factores estresores y la dimensión no maleficencia en el cuidado del enfermero en el Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020</p> <p>Tercera Hipótesis específica:</p> <p>Existe relación la dimensión entre los factores estresores y la dimensión autonomía en el cuidado del enfermero en el Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020</p>	Variable 1: FACTORES ESTRESORES			
			Definición Conceptual: puede ser cualquier estímulo capaz que pueda ocasionar una reacción de estrés, ante ello el estrés es considerada también una respuesta al estímulo estresor. (Cremades, 2011)		Definición Operacional: Los factores estresores que son aquellos estímulos que abarcan tres dimensiones que las cuales son el entorno, físico, social y psicológico.	
			Dimensiones/Subcategorías		Indicadores	
			Ambiente físico		Carga de trabajo. Ambiente de trabajo	
			Ambiente psicológico		Muerte y sufrimiento Preparación insuficiente Falta de apoyo Incertidumbre en el tratamiento	
			Ambiente social en el hospital		Problemas con los médicos Problemas con otros miembros del equipo de enfermería	
			Variable 2: PRINCIPIOS BIOÉTICOS			
			Definición Conceptual: constituyen las normas fundamentales que gobiernan su conducta, proporcionándole una base para el razonamiento y la orientación de sus acciones. (CEP, 2008)		Definición Operacional: Se agrupa en el principio de autonomía, justicia, beneficencia, no maleficencia. (
			Dimensiones		Indicadores	
			Autonomía		Lenguaje Autorización Toma de decisiones	
Justicia		Puntualidad Prioriza al paciente Valora necesidades Satisface necesidades				

<p>el cuidado del enfermero en el Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020?</p> <p>¿Cuál es la asociación entre los factores estresores y la dimensión beneficencia en el cuidado del enfermero en el Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020?</p>	<p>Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020</p> <p>Determinar la asociación entre los factores estresores y la dimensión beneficencia en el cuidado del enfermero en el Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020</p>	<p>Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020</p> <p>Cuarta Hipótesis específica:</p> <p>Existe relación la dimensión entre los factores estresores y la dimensión beneficencia en el cuidado del enfermero en el Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020</p>	<p>Beneficencia</p> <p>No maleficencia</p>	<p>Diagnostico Consideración de riesgo Intervención Monitoreo Consejería</p> <p>Respeto Confort Privacidad Capacitación</p>
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICAS A UTILIZAR	
<p>TIPO: básica.</p> <p>DISEÑO: cuantitativo.</p> <p>NIVEL: Correlacional</p> <p>MÉTODO: Hipotético deductivo.</p> <p>no experimental, corte transversal.</p>	<p>POBLACIÓN: 92 profesionales de enfermería.</p> <p>TIPO DE MUESTREO: Se consideró un muestreo probabilístico Aleatoria.</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: La muestra estuvo conformado por 75 profesionales de enfermería del total de la población.</p>	<p>Variable 1: Factores estresores</p> <p>Variable 2: Principios bioéticos</p> <p>Técnicas: Entrevista Estructurada de una encuesta</p> <p>Instrumentos: Formato de Cuestionario</p>	<p>DESCRIPTIVA: con la información recolectada será analizada por cada variable, a finde presentarse en cuadros que reflejen frecuencias y porcentajes.</p> <p>INFERENCIAL: para comprobar mi hipótesis planteada empleare la prueba estadística Rho de Spearman</p> <p>Nivel de significación: El nivel de confianza o significación empleada en la investigación será de 0.05 esto corresponde al 95% de confiabilidad.</p> <p>Ho= No existirá relación significativa entre los factores estresores y los Principios bioéticos en el cuidado del enfermero en el Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020</p> <p>Hi= Sí Existirá relación significativa entre los factores estresores y los Principios bioéticos en el cuidado del enfermero en el Hospital Antonio Lorena Cusco, 2020</p> <p>Donde la regla de decisión será la siguiente: Se rechaza Ho, si el nivel de significación "p" es menor que α No se rechaza Ho, si el nivel de significación "p" no es menor que α</p>	

Anexo 11. Carta de Autorización

**GOBIERNO REGIONAL CUSCO**
DIRECCION REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL ANTONIO LORENA
OFICINA DE INVESTIGACION, DOCENCIA Y CAPACITACION
"Año de la Universalización de la Salud"


Cusco, 23 de Diciembre del 2020.

CARTA N°53- 2020-OIDC/HAL-C.

Señor:
RONALD GUSTAVO CASTRO LIGAS
ALUMNMO DE LA MAESTRIA DE GESTION DE LOS SERVICIOS DE SALUD
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.

**ASUNTO; AUTORIZACION PARA RECOPIACION DE DATOS
ESTADISTICOS PARA PROYECTO DE TESIS.**

REF: SOLICITUD DE FECHA 09-11-2020

De mi mayor consideración:

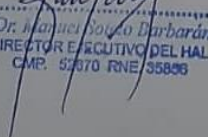
Previo un cordial saludo, me dirijo a Usted para hacer de su conocimiento que la petición que presento solicitando autorización para la aplicación de instrumentos de recojo de información para el procesamiento estadístico, información necesaria en la elaboración del proyecto de tesis titulada.

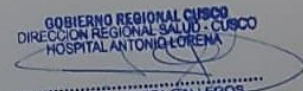
"Factores estresores asociados a la aplicación de los principios bioéticos en el cuidado del enfermero en el Hospital Antonio Lorena Cusco"

Por lo que la Dirección Ejecutiva del Hospital Antonio Lorena Cusco, en coordinación con la Jefatura de la Oficina de Investigación, Docencia y Capacitación, AUTORIZA la ejecución del mencionado trabajo de investigación.

Agradeceré emitir el informe pertinente al concluir el trabajo de investigación.

Atentamente


GOBIERNO REGIONAL CUSCO
DIRECCION REGIONAL DE SALUD - CUSCO
HOSPITAL ANTONIO LORENA
Dr. Manuel Souza Barbarán
DIRECTOR EJECUTIVO DEL HAL
C.M.P. 52670 RNE 35896


GOBIERNO REGIONAL CUSCO
DIRECCION REGIONAL SALUD - CUSCO
HOSPITAL ANTONIO LORENA
DR. DAYER LARREA GALEGOS
MEDICO CIRUJANO
C.M.P. 47990-RNE 29832-RNA 126
JEFE OFIC. INVEST. DOCENCIA Y CAP

C.c. arch.
DLG/cga

Av. Carlos Ugarte s/n Urb. Primavera - Santiago
Central Telefónica [084] 226511 – Anexo
<https://hospitalantoniolorena.gob.pe/>

**Trabajemos
con
Integridad**

Anexo 12. Resultado de Juicio de Expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES ESTRESORES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: AMBIENTE FISICO							
1	Cuan frecuente, considera usted, sentirse a gusto laborando en el Hospital	X		X		X		
2	Considera que existen espacios físicos insuficientes	X		X		X		
3	Considera que existe un adecuado ambiente (iluminación, ventilación, temperatura) para el ejercicio de su trabajo dentro de Hospital.	X		X		X		
4	Considera que el ambiente de trabajo limpio y ordenado	X		X		X		
5	Percibe interrupciones frecuentes durante la realización de sus actividades	X		X		X		
6	Con qué frecuencia es cambiado a otro servicio de manera súbita, por falta de persona	X		X		X		
7	Realiza demasiadas taeas que no son de Enfermería (Ej: tareas administrativas)	X		X		X		
8	Considera usted no tener tiempo suficiente para realizar todas sus tareas de Enfermería	X		X		X		
9	Tiene la sensación que culmina su turno y aún quedan pendientes en sus labores	X		X		X		
10	Considera usted no tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: AMBENTE PSICOLOGICO							
11	Con qué frecuencia suele usted trabajar los días domingos y festivos en el Hospital.	X		X		X		
12	Cuan frecuente considera físicamente agotador el trabajo realizado en el Hospital.	X		X		X		

13	Considera difícil realizar cambios de turno, ante una necesidad suya, durante el mes programado de guardias.	X		X		X		
14	Considera físicamente agotador el trabajo realizado en las guardias nocturnas	X		X		X		
15	Considera usted ejecutar fácilmente los procedimientos asistenciales de enfermería	X		X		X		
16	Siente estar insuficientemente preparado para ayudar emocional a la familia del paciente	X		X		X		
17	Considera difícil atender a pacientes exigentes durante sus turnos	X		X		X		
18	Desea atender menos a pacientes poco a nada colaboradores durante sus turnos	X		X		X		
19	Considera brindar igual atención a un paciente con familiar agresivo que a otro familiar colaborador	X		X		X		
20	Considera que los protocolos de atención usados en emergencia adecuados para su actuar	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: AMBIENTE SOCIAL	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Considera tener miedo a cometer un error en los cuidados de Enfermería de un paciente	X		X		X		
22	Usted se siente seguro dentro de su ambiente laboral	X		X		X		
23	Con que frecuencia considera usted trabajar con personas no preparadas	X		X		X		
24	Considera usted le es difícil trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de Enfermería) del servicio	X		X		X		
25	Recibe de parte del personal médico, alguna objeción y/o críticas a su trabajo profesional	X		X		X		

26	Discrepa con personal médico, sobre su trabajo profesional, durante sus turnos	X		X		X	
27	Con que frecuencia recibe llamadas de atención y/o crítica a cerca del desempeño de su trabajo, por parte de su jefe inmediato y/o supervisor	X		X		X	
28	Cuan frecuente no tiene ocasión para hablar abiertamente en las reuniones de servicio (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) sobre problemas presentes	X		X		X	
29	Considera no tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de Enfermería) del servicio	X		X		X	
30	Cuan frecuente considera usted que falta apoyo de sus superiores, dentro del Hospital.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Jorge Enrique Vásquez Alva **DNI:** 07235507

Especialidad del validador: Gestión de servicios de salud

06 de Octubre del 2020



Firma del Experto Informante.

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

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRINCIPIOS BIOETICOS

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PRINCIPIO DE AUTONOMIA	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Ud. realiza una pregunta, con términos sencillos que el paciente pueda entender.	X		X		X		
2	Le proporciona información veraz, clara precisa en palabras sencillas al paciente	X		X		X		
3	Escucha con atención cuando el paciente lo solicita	X		X		X		
4	Comprende el estado de la enfermedad y se pone en el lugar del paciente ante su dolencia	X		X		X		
5	Ud. informa y solicita la colaboración del paciente al momento que se le va a realizar un procedimiento.	X		X		X		
6	Usted permite que el paciente exprese sus preocupaciones, temores e inquietudes.	X		X		X		
7	Usted permite que el paciente participe activamente en decisiones referidas al cuidado de su salud.	X		X		X		
	DIMENSION 2: PRINCIPIO DE JUSTICIA	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Usted entrega y recibe el turno informando detalladamente sobre los cuidados brindados y del estado de salud de sus pacientes	X		X		X		
9	Usted organiza y prioriza los cuidados que le brindara a sus pacientes durante su turno	X		X		X		
10	Acude a la atención inmediata frente a una manifestación de dolor intenso del paciente	X		X		X		
11	Se identifica con su nombre al ingresar al servicio y antes de atender a los pacientes	X		X		X		

12	Usted llama por su nombre a cada paciente	X		X		X		
13	Realiza los procedimientos oportunamente previa información y consentimiento del paciente	X		X		X		
14	Brinda previa información al paciente antes de suministrar el tratamiento indicado	X		X		X		
15	Brinda sus cuidados a todos por igual independientemente de la condición de raza del paciente	X		X		X		
16	Respeto las creencias del paciente al momento de brindar su atención	X		X		X		
17	Respeto la condición económica al momento de brindar su atención al paciente	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: PRINCIPIO DE BENEFICENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Alguna vez ha realizado un procedimiento o intervención por error a otro paciente.	X		X		X		
19	Alguna vez se ha dado cuenta de un error en una intervención de enfermería y callo	X		X		X		
20	Realiza sus intervenciones priorizando las necesidades del paciente	X		X		X		
21	Usted está pendiente de la mejoría de los pacientes que reciben sus cuidados	X		X		X		
22	Brinda educación sobre la enfermedad al paciente y a su familia	X		X		X		
23	Se siente satisfecho por los cuidados proporcionados al paciente y recibe el agradecimiento por los mismos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: PRINCIPIO DE NO MALEFICENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
24	Se preocupa por cuidar la privacidad de sus pacientes	X		X		X		

25	Se preocupa por conocer los sentimientos y estado de ánimo de sus pacientes	X		X		X	
26	Habla directamente con sus pacientes con gestos amables	X		X		X	
27	Aplica los protocolos establecidos para evitar el daño durante la realización de intervenciones de enfermería	X		X		X	
28	Usted mantiene discreción respecto al estado de salud de sus pacientes	X		X		X	
29	Aplica los 10 correctos en todas sus intervenciones	X		X		X	
30	Recibe reconocimiento de sus cuidados por parte de sus pacientes	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Jorge Enrique Vásquez Alva **DNI:** 07235507

Especialidad del validador: Gestión de servicios de salud

06 de octubre del 2020



Firma del Experto Informante.

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

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES ESTRESORES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: AMBIENTE FISICO							
1	Cuan frecuente, considera usted, sentirse a gusto laborando en el Hospital	X		X		X		
2	Considera que existen espacios físicos insuficientes	X		X		X		
3	Considera que existe un adecuado ambiente (iluminación, ventilación, temperatura) para el ejercicio de su trabajo dentro de Hospital.	X		X		X		
4	Considera que el ambiente de trabajo limpio y ordenado	X		X		X		
5	Percibe interrupciones frecuentes durante la realización de sus actividades	X		X		X		
6	Con qué frecuencia es cambiado a otro servicio de manera súbita, por falta de persona	X		X		X		
7	Realiza demasiadas tareas que no son de Enfermería (Ej: tareas administrativas)	X		X		X		
8	Considera usted no tener tiempo suficiente para realizar todas sus tareas de Enfermería	X		X		X		
9	Tiene la sensación que culmina su turno y aún quedan pendientes en sus labores	X		X		X		
10	Considera usted no tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: AMBIENTE PSICOLOGICO							
11	Con qué frecuencia suele usted trabajar los días domingos y festivos en el Hospital.	X		X		X		
12	Cuan frecuente considera físicamente agotador el trabajo realizado en el Hospital.	X		X		X		
13	Considera difícil realizar cambios de turno, ante una necesidad suya, durante el mes programado de guardias.	X		X		X		

14	Considera físicamente agotador el trabajo realizado en las guardias nocturnas	X		X		X		
15	Considera usted ejecutar fácilmente los procedimientos asistenciales de enfermería	X		X		X		
16	Siente estar insuficientemente preparado para ayudar emocional a la familia del paciente	X		X		X		
17	Considera difícil atender a pacientes exigentes durante sus turnos	X		X		X		
18	Desea atender menos a pacientes poco a nada colaboradores durante sus turnos	X		X		X		
19	Considera brindar igual atención a un paciente con familiar agresivo que a otro familiar colaborador	X		X		X		
20	Considera que los protocolos de atención usados en emergencia adecuados para su actuar	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: AMBIENTE SOCIAL	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Considera tener miedo a cometer un error en los cuidados de Enfermería de un paciente	X		X		X		
22	Usted se siente seguro dentro de su ambiente laboral	X		X		X		
23	Con que frecuencia considera usted trabajar con personas no preparadas	X		X		X		
24	Considera usted le es difícil trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de Enfermería) del servicio	X		X		X		
25	Recibe de parte del personal médico, alguna objeción y/o críticas a su trabajo profesional	X		X		X		
26	Discrepa con personal médico, sobre su trabajo profesional, durante sus turnos	X		X		X		

27	Con que frecuencia recibe llamadas de atención y/o critica a cerca del desempeño de su trabajo, por parte de su jefe inmediato y/o supervisor	X		X		X	
28	Cuan frecuente no tiene ocasión para hablar abiertamente en las reuniones de servicio (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) sobre problemas presentes	X		X		X	
29	Considera no tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de Enfermería) del servicio	X		X		X	
30	Cuan frecuente considera usted que falta apoyo de sus superiores, dentro del Hospital.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Cantidad de preguntas suficientes

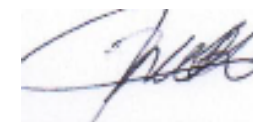
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Jorge Nicolás Alejandro Papanicolau Denegri

DNI: 07637233

Especialidad del validador: Metodólogo de Investigación

05 de Octubre del 2020



Firma del Experto Informante.

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

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRINCIPIOS BIOÉTICOS

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PRINCIPIO DE AUTONOMÍA	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Ud. realiza una pregunta, con términos sencillos que el paciente pueda entender.	X		X		X		
2	Le proporciona información veraz, clara precisa en palabras sencillas al paciente	X		X		X		
3	Escucha con atención cuando el paciente lo solicita	X		X		X		
4	Comprende el estado de la enfermedad y se pone en el lugar del paciente ante su dolencia	X		X		X		
5	Ud. informa y solicita la colaboración del paciente al momento que se le va a realizar un procedimiento.	X		X		X		
6	Usted permite que el paciente exprese sus preocupaciones, temores e inquietudes.	X		X		X		
7	Usted permite que el paciente participe activamente en decisiones referidas al cuidado de su salud.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: PRINCIPIO DE JUSTICIA	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Usted entrega y recibe el turno informando detalladamente sobre los cuidados brindados y del estado de salud de sus pacientes	X		X		X		
9	Usted organiza y prioriza los cuidados que le brindara a sus pacientes durante su turno	X		X		X		
10	Acude a la atención inmediata frente a una manifestación de dolor intenso del paciente	X		X		X		
11	Se identifica con su nombre al ingresar al servicio y antes de atender a los pacientes	X		X		X		

12	Usted llama por su nombre a cada paciente	X		X		X		
13	Realiza los procedimientos oportunamente previa información y consentimiento del paciente	X		X		X		
14	Brinda previa información al paciente antes de suministrar el tratamiento indicado	X		X		X		
15	Brinda sus cuidados a todos por igual independientemente de la condición de raza del paciente	X		X		X		
16	Respeto las creencias del paciente al momento de brindar su atención	X		X		X		
17	Respeto la condición económica al momento de brindar su atención al paciente	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: PRINCIPIO DE BENEFICENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Alguna vez ha realizado un procedimiento o intervención por error a otro paciente.	X		X		X		
19	Alguna vez se ha dado cuenta de un error en una intervención de enfermería y callo	X		X		X		
20	Realiza sus intervenciones priorizando las necesidades del paciente	X		X		X		
21	Usted está pendiente de la mejoría de los pacientes que reciben sus cuidados	X		X		X		
22	Brinda educación sobre la enfermedad al paciente y a su familia	X		X		X		
23	Se siente satisfecho por los cuidados proporcionados al paciente y recibe el agradecimiento por los mismos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: PRINCIPIO DE NO MALEFICENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
24	Se preocupa por cuidar la privacidad de sus pacientes	X		X		X		

25	Se preocupa por conocer los sentimientos y estado de ánimo de sus pacientes	X		X		X	
26	Habla directamente con sus pacientes con gestos amables	X		X		X	
27	Aplica los protocolos establecidos para evitar el daño durante la realización de intervenciones de enfermería	X		X		X	
28	Usted mantiene discreción respecto al estado de salud de sus pacientes	X		X		X	
29	Aplica los 10 correctos en todas sus intervenciones	X		X		X	
30	Recibe reconocimiento de sus cuidados por parte de sus pacientes	X		X		X	

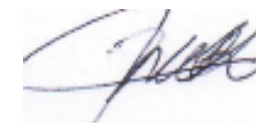
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es conforme el número de preguntas

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Jorge Nicolás Alejandro Papanicolau Denegri **DNI: 07637233**

Especialidad del validador: Metodólogo de Investigación

05 de Octubre del 2020



Firma del Experto Informante.

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

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES ESTRESORES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: AMBIENTE FISICO							
1	Cuan frecuente, considera usted, sentirse a gusto laborando en el Hospital	X		X		X		
2	Considera que existen espacios físicos insuficientes	X		X		X		
3	Considera que existe un adecuado ambiente (iluminación, ventilación, temperatura) para el ejercicio de su trabajo dentro de Hospital.	X		X		X		
4	Considera que el ambiente de trabajo limpio y ordenado	X		X		X		
5	Percibe interrupciones frecuentes durante la realización de sus actividades	X		X		X		
6	Con qué frecuencia es cambiado a otro servicio de manera súbita, por falta de persona	X		X		X		
7	Realiza demasiadas tareas que no son de Enfermería (Ej: tareas administrativas)	X		X		X		
8	Considera usted no tener tiempo suficiente para realizar todas sus tareas de Enfermería	X		X		X		
9	Tiene la sensación que culmina su turno y aún quedan pendientes en sus labores	X		X		X		
10	Considera usted no tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: AMBIENTE PSICOLOGICO							
11	Con qué frecuencia suele usted trabajar los días domingos y festivos en el Hospital.	X		X		X		
12	Cuan frecuente considera físicamente agotador el trabajo realizado en el Hospital.	X		X		X		
13	Considera difícil realizar cambios de turno, ante una necesidad suya, durante el mes programado de guardias.	X		X		X		

14	Considera físicamente agotador el trabajo realizado en las guardias nocturnas	X		X		X		
15	Considera usted ejecutar fácilmente los procedimientos asistenciales de enfermería	X		X		X		
16	Siente estar insuficientemente preparado para ayudar emocional a la familia del paciente	X		X		X		
17	Considera difícil atender a pacientes exigentes durante sus turnos	X		X		X		
18	Desea atender menos a pacientes poco a nada colaboradores durante sus turnos	X		X		X		
19	Considera brindar igual atención a un paciente con familiar agresivo que a otro familiar colaborador	X		X		X		
20	Considera que los protocolos de atención usados en emergencia adecuados para su actuar	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: AMBIENTE SOCIAL	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Considera tener miedo a cometer un error en los cuidados de Enfermería de un paciente	X		X		X		
22	Usted se siente seguro dentro de su ambiente laboral	X		X		X		
23	Con que frecuencia considera usted trabajar con personas no preparadas	X		X		X		
24	Considera usted le es difícil trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de Enfermería) del servicio	X		X		X		
25	Recibe de parte del personal médico, alguna objeción y/o críticas a su trabajo profesional	X		X		X		
26	Discrepa con personal médico, sobre su trabajo profesional, durante sus turnos	X		X		X		

27	Con que frecuencia recibe llamadas de atención y/o critica a cerca del desempeño de su trabajo, por parte de su jefe inmediato y/o supervisor	X		X		X	
28	Cuan frecuente no tiene ocasión para hablar abiertamente en las reuniones de servicio (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) sobre problemas presentes	X		X		X	
29	Considera no tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de Enfermería) del servicio	X		X		X	
30	Cuan frecuente considera usted que falta apoyo de sus superiores, dentro del Hospital.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Richard Garcia Ishimine

DNI: 18173144

Especialidad del validador: Mg. Gestión del talento Humano

14 de octubre del 2020

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

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

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

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

RICHARD GARCÍA ISHIMINE

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRINCIPIOS BIOÉTICOS

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PRINCIPIO DE AUTONOMÍA	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Ud. realiza una pregunta, con términos sencillos que el paciente pueda entender.	X		X		X		
2	Le proporciona información veraz, clara precisa en palabras sencillas al paciente	X		X		X		
3	Escucha con atención cuando el paciente lo solicita	X		X		X		
4	Comprende el estado de la enfermedad y se pone en el lugar del paciente ante su dolencia	X		X		X		
5	Ud. informa y solicita la colaboración del paciente al momento que se le va a realizar un procedimiento.	X		X		X		
6	Usted permite que el paciente exprese sus preocupaciones, temores e inquietudes.	X		X		X		
7	Usted permite que el paciente participe activamente en decisiones referidas al cuidado de su salud.	X		X		X		
	DIMENSION 2: PRINCIPIO DE JUSTICIA	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Usted entrega y recibe el turno informando detalladamente sobre los cuidados brindados y del estado de salud de sus pacientes	X		X		X		
9	Usted organiza y prioriza los cuidados que le brindara a sus pacientes durante su turno	X		X		X		
10	Acude a la atención inmediata frente a una manifestación de dolor intenso del paciente	X		X		X		
11	Se identifica con su nombre al ingresar al servicio y antes de atender a los pacientes	X		X		X		

12	Usted llama por su nombre a cada paciente	X		X		X		
13	Realiza los procedimientos oportunamente previa información y consentimiento del paciente	X		X		X		
14	Brinda previa información al paciente antes de suministrar el tratamiento indicado	X		X		X		
15	Brinda sus cuidados a todos por igual independientemente de la condición de raza del paciente	X		X		X		
16	Respeto las creencias del paciente al momento de brindar su atención	X		X		X		
17	Respeto la condición económica al momento de brindar su atención al paciente	X		X		X		
	DIMENSION 3: PRINCIPIO DE BENEFICENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Alguna vez ha realizado un procedimiento o intervención por error a otro paciente.	X		X		X		
19	Alguna vez se ha dado cuenta de un error en una intervención de enfermería y callo	X		X		X		
20	Realiza sus intervenciones priorizando las necesidades del paciente	X		X		X		
21	Usted está pendiente de la mejoría de los pacientes que reciben sus cuidados	X		X		X		
22	Brinda educación sobre la enfermedad al paciente y a su familia	X		X		X		
23	Se siente satisfecho por los cuidados proporcionados al paciente y recibe el agradecimiento por los mismos.	X		X		X		
	DIMENSION 4: PRINCIPIO DE NO MALEFICENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
24	Se preocupa por cuidar la privacidad de sus pacientes	X		X		X		

25	Se preocupa por conocer los sentimientos y estado de ánimo de sus pacientes	X		X		X	
26	Habla directamente con sus pacientes con gestos amables	X		X		X	
27	Aplica los protocolos establecidos para evitar el daño durante la realización de intervenciones de enfermería	X		X		X	
28	Usted mantiene discreción respecto al estado de salud de sus pacientes	X		X		X	
29	Aplica los 10 correctos en todas sus intervenciones	X		X		X	
30	Recibe reconocimiento de sus cuidados por parte de sus pacientes	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Richard Garcia Ishimine

DNI: 18173144

Especialidad del validador: Mg. Gestión del talento Humano

14 de octubre del 2020

RICHARD GARCÍA ISHIMINE

Firma del Experto Informante.

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

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

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

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

Anexo 13. Cálculo estadístico del alfa de Cronbach para las variables de estudio

Cálculo estadístico del alfa de Cronbach para variable Principios Bioéticos

VARIABLE 1 FACTORES ESTRESORES																																
DIMENSION 1 AMBIENTE FISICO										DIMENSION 2 AMBIENTE PSICOLOGICO										DIMENSION 3 AMBIENTESOCIAL										TOTAL		
ENCUESTADO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	TOTAL	
1	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	1	2	2	2	2	1	3	2	1	64	
2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	1	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	1	3	2	1	70	
3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	75		
4	3	2	3	3	1	2	2	3	2	2	2	3	2	1	3	3	3	1	3	3	2	2	1	1	2	2	1	1	2	3	64	
5	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	66	
6	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	1	3	2	74	
7	1	2	3	1	1	2	1	2	1	1	2	3	1	1	3	2	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	2	1	1	3	49	
8	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	57	
9	3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	63	
10	3	2	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	2	2	3	65		
VARIANZA	0.46	0.44	0.27	0.49	0.54	0.32	0.44	0.23	0.32	0.23	0.54	0.5	0.4	0.44	0.49	0.4	0.49	0.62	0.44	0.49	0.46	0.4	0.32	0.54	0.22	0.67	0.54	0.62	0.32	0.62		
SUMA VAR	13.3																															
VAR SUMA ITMS	53.2																															
NUNCA	1																															
A VECES	2																															
SIEMPRE	3																															

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$\alpha = 0.776$
Excelente confiabilidad

Cálculo estadístico del alfa de Cronbach para variable Principios Bioéticos

VARIABLE 2 PRINCIPIOS BIOÉTICOS																																	
DIMENSIÓN 1 AUTONOMÍA							DIMENSIÓN 2 JUSTICIA										DIMENSIÓN 3 BENEFICIENCIA						DIMENSIÓN 4 NO MALEFICIENCIA										TOTAL
ENCUESTADO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	TOTAL		
1	1	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	1	3	1	66		
2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	1	74		
3	1	3	3	3	2	1	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	1	73		
4	2	3	2	3	2	1	3	2	3	3	2	1	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	1	72		
5	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	1	3	3	1	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	68		
6	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	1	3	3	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	72		
7	2	3	2	1	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	1	3	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	68		
8	2	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	2	3	1	1	3	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	68		
9	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	2	3	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	70		
10	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	1	3	1	1	2	3	2	1	3	3	3	2	2	3	2	72		
VARIANZA	0.29	0.25	0.24	0.65	0.21	0.56	0.16	0.2	0.09	0.21	0.25	0.24	0.09	0	0.45	0.44	0.09	0.25	0.41	0.16	0.24	0	0.41	0.09	0.49	0.24	0.24	0.36	0.24	0.24			
SUMA VAR	7.79																																
VAR SUMA ITMS	42.3																																
NUNCA	1																																
A VECES	2																																
SIEMPRE	3																																

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$\alpha = 0.844$
Excelente confiabilidad

Anexo 15. Determinación de la normalidad

Tabla

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Variable Factores Estresores	0.090	75	0.200*	0.978	75	0.206
Variable Principios Bioéticos	0.121	75	0.009	0.846	75	0.000

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Como muestra 75 personas-----→ se usa Kolmogorov-Smir

Si $p > 0.05$ variable de valores normales

Si $p < 0.05$ variable de valores anormales

V. Factores Estresores $p = 0.200$ ----→ resultado de normalidad ----→ prueba paramétrica

V. Principios Bioéticos $p = 0.009$ ---→ resultado de anormalidad----→ prueba no paramétrica

Si entre variables hay resultados diferentes se utiliza las pruebas no paramétricas

- PARAMETRICA ----- PEARSON
- NO PARAMETRICA --- SPEARMAN

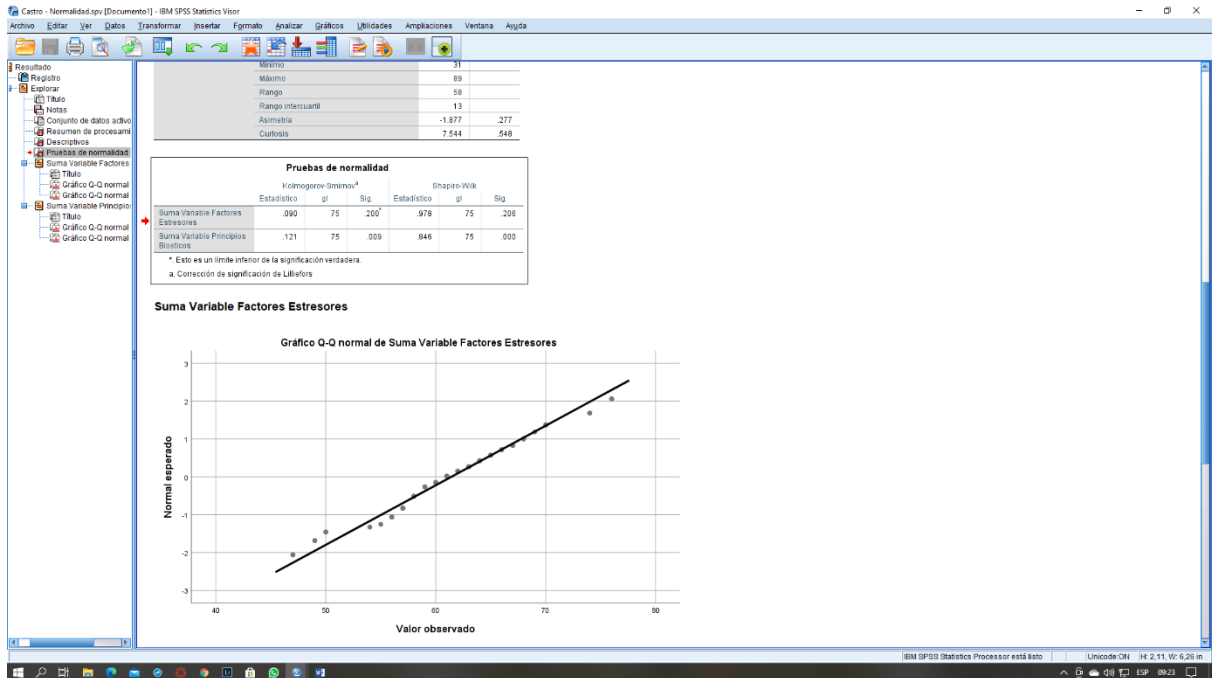
Tabla

Interpretación del coeficiente del Correlación de Spearman

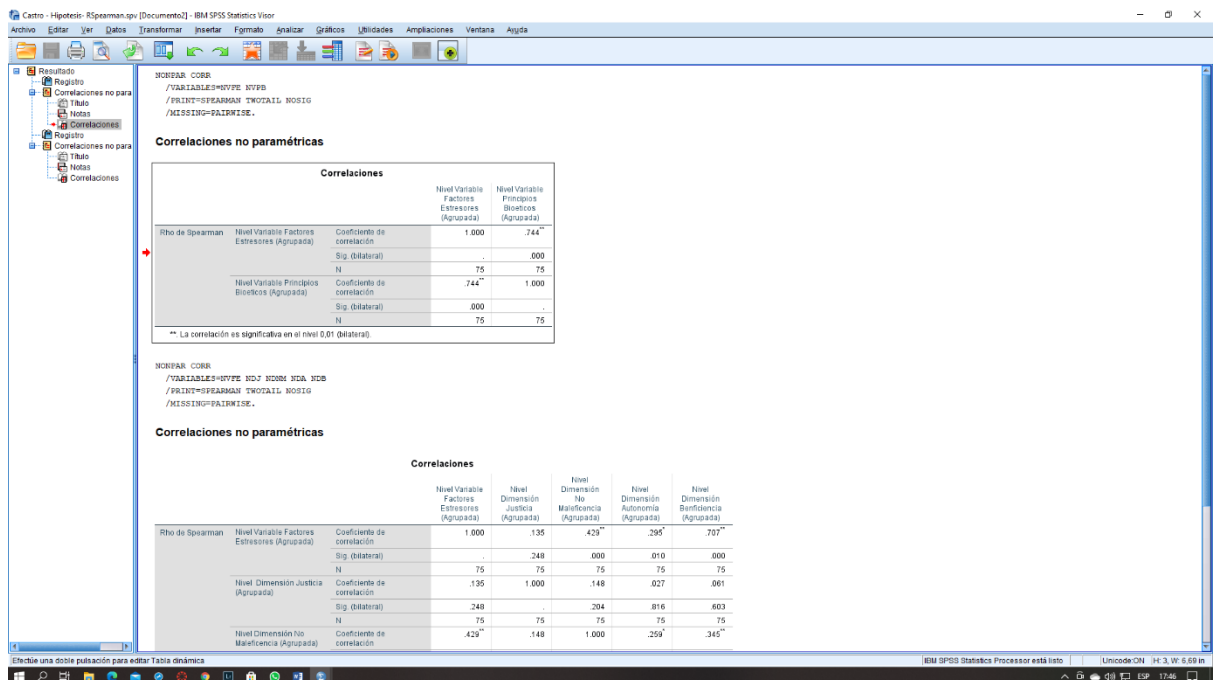
Rango	Relación
-0,91 a -1,00	Correlación negativa perfecta
-0,76 a -0,90	Correlación negativa muy fuerte
-0,51 a 0, 75	Correlación negativa considerable
-0,11 a -0,50	Correlación negativa media
-0,01 a -0,10	Correlación negativa débil
0,00	No existe correlación
+0,01 a +0,10	Correlación positiva débil
+0,11 a +0,50	Correlación positiva media
+0,51 a +0,75	Correlación positiva considerable
+0,76 a +0,90	Correlación positiva muy fuerte
+0,91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández & Fernández y Baptista

Cálculo de Prueba de normalidad en programa estadístico SPSS 25



Calculo estadístico Rho de Spearman



Castro - Hipotesis-RSpearmen.spv [Documento] - IBM SPSS Statistics Viewer

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
 Registro
 Tablas cruzadas
 Tabla
 Notas
 Resumen de proc
 Tabla cruzada
 Medidas simétricas
 Registro
 Tablas cruzadas
 Tabla
 Notas
 Resumen de proc
 Nivel Dimensión
 Tabla
 Tabla cruzada
 Medidas sim
 Nivel Dimensión
 Tabla
 Tabla cruzada
 Medidas sim
 Nivel Dimensión
 Tabla
 Tabla cruzada
 Medidas sim

Correlaciones no paramétricas

MONPAR. CORR
 /VARIABLES=MYFE NOJ SOMM NDA NDB
 /ZTEST=STANDARD TWOTAIL BODIO
 /MISSING=PAIREDWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

	Nivel Variable Factores Estresores (Agrupada)	Nivel Dimensión Justicia (Agrupada)	Nivel Dimensión No Manifiesta (Agrupada)	Nivel Dimensión Autonomía (Agrupada)	Nivel Dimensión Beneficiencia (Agrupada)
Rho de Spearman					
Nivel Variable Factores Estresores (Agrupada)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 . 75	.135 248 75	.429 ^{**} 000 75	.295 ^{**} .010 75
Nivel Dimensión Justicia (Agrupada)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.135 248 75	1.000 . 75	.148 204 75	.027 .816 75
Nivel Dimensión No Manifiesta (Agrupada)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.429 ^{**} .000 75	.148 204 75	1.000 . 75	.295 ^{**} .025 75
Nivel Dimensión Autonomía (Agrupada)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.295 ^{**} .010 75	.027 .816 75	.295 ^{**} 000 75	1.000 . 75
Nivel Dimensión Beneficiencia (Agrupada)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.207 ^{**} .000 75	.317 ^{**} .003 75	.317 ^{**} .002 75	1.000 . 75

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
 * La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

IBM SPSS Statistics Procesador está listo Unicode ON

Castro - Resultados descriptivos.spv [Documento] - IBM SPSS Statistics Viewer

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
 Registro
 Tablas cruzadas
 Tabla
 Notas
 Resumen de proc
 Tabla cruzada
 Medidas simétricas
 Registro
 Tablas cruzadas
 Tabla
 Notas
 Resumen de proc
 Nivel Dimensión
 Tabla
 Tabla cruzada
 Medidas sim
 Nivel Dimensión
 Tabla
 Tabla cruzada
 Medidas sim
 Nivel Dimensión
 Tabla
 Tabla cruzada
 Medidas sim

Nivel Variable Principios Bioéticos (Agrupada) *
 Nivel Variable Factores Estresores (Agrupada)

	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Nivel Variable Principios Bioéticos (Agrupada) *	75	100.0%	0	0.0%	75	100.0%

Tabla cruzada Nivel Variable Principios Bioéticos (Agrupada) / Nivel Variable Factores Estresores (Agrupada)

Nivel Variable Principios Bioéticos (Agrupada)	Nivel Variable Factores Estresores (Agrupada)	Nivel Variable Factores Estresores (Agrupada)			Total
		Bajo	Medio	Alto	
No aplica	Recuento	6	0	0	6
	% dentro de Nivel Variable Principios Bioéticos (Agrupada)	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	% dentro de Nivel Variable Factores Estresores (Agrupada)	100.0%	0.0%	0.0%	8.0%
	% del total	8.0%	0.0%	0.0%	8.0%
Aplica parcialmente	Recuento	0	27	1	28
	% dentro de Nivel Variable Principios Bioéticos (Agrupada)	0.0%	96.4%	3.6%	100.0%
	% dentro de Nivel Variable Factores Estresores (Agrupada)	0.0%	67.5%	3.4%	37.3%
	% del total	0.0%	36.0%	1.3%	37.3%
Aplica	Recuento	0	13	28	41
	% dentro de Nivel Variable Principios Bioéticos (Agrupada)	0.0%	31.7%	68.3%	100.0%
	% dentro de Nivel Variable Factores Estresores (Agrupada)	0.0%	32.5%	66.6%	54.7%
	% del total	0.0%	17.3%	37.3%	54.7%
Total	Recuento	6	40	29	75
	% dentro de Nivel Variable Principios Bioéticos (Agrupada)	8.0%	53.3%	38.7%	100.0%
	% dentro de Nivel Variable Factores Estresores (Agrupada)	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% del total	8.0%	53.3%	38.7%	100.0%

Medidas simétricas

	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximado ^b	Significación aproximada	
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.795	.056	11.188	.000 ^c
Asintótico por asintótico	Correlación de	.744	.064	6.607	.000 ^c

IBM SPSS Statistics Procesador está listo Unicode ON

