



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Estrés y Actitudes del personal de Enfermería en tiempos de Covid-19
en Emergencia del Hospital Vitarte 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Arias Ochoa, Edith (ORCID: 0000-0001-7442-2650)

ASESOR:

Dr. Álvarez Gutiérrez, Sergio Alex (ORCID: 0000-0002-1388-7363)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión de riesgo en salud

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Con todo cariño a mis padres y familiares por su apoyo y paciencia para culminar mis estudios de maestría.

AGRADECIMIENTO

A todos los profesores de posgrado de la Universidad César Vallejo por su apoyo constante y paciencia para culminar el presente estudio.

Índice de contenidos

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de figuras	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCION	12
II MARCO TEORICO	15
III. METODOLOGÍA	22
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	22
3.2 Variables y operacionalización	23
3.3 Población Muestra y Muestreo	24
3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos	25
3.5 Procedimientos	26
3.6 Método de análisis de datos	26
3.7 Aspectos Éticos.....	26
IV.RESULTADOS.....	27
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS.....	48

Índice de tablas

Tabla 1. Variable estrés	28
Tabla 2. Dimensión Estrés a nivel organizacional	28
Tabla 3. Dimensión estrés a nivel individual	29
Tabla 4. Dimensión Estrés a nivel de entorno	29
Tabla 5. Variable de actitud del personal.....	30
Tabla 6. Dimensión cognitiva	30
Tabla 7. Dimensión conductual.	31
Tabla 8. Dimensión afectiva	31
Tabla 9. Prueba de normalidad	32
Tabla 10. Correlación entre las variables estrés y actitud del personal	33
Tabla 11. Correlación entre estrés y cognitiva	34
Tabla 12. Correlación entre estrés y conductual.....	34
Tabla 13. Correlación entre estrés y afectiva	35

Índice de figuras

Figura 1. Diseño de investigación.....	23
--	----

RESUMEN

El objetivo del estudio fue Determinar la relación entre el estrés y actitudes del profesional de enfermería en tiempos de Covid-19 en emergencia del Hospital Vitarte 2021. La metodología empleada fue tipo básica, siendo el alcance del estudio correlacional, cuyo diseño es no experimental, transversal. La población estuvo constituida por el personal de enfermería en emergencia del Hospital Vitarte, siendo 30 enfermeros entre varones y mujeres. Los resultados descriptivos mostraron el estrés presente en los enfermeros tal que un 60% presento un nivel regular y en actitud del personal un nivel bajo con 60%. Respecto a la prueba de normalidad se demostró que los datos no tienen comportamiento normal y respecto a la prueba de hipótesis con un nivel de confianza del 95% se demostró la relación de variables estrés y actitudes del personal que fue de 0,509, siendo una correlación positiva considerable; respecto al estrés y aspecto cognitivo fue 0,375, siendo una correlación positiva media; respecto al estrés y el aspecto conductual resultó 0,599, siendo una conformidad positiva importante y respecto al estrés y el aspecto afectivo fue de 0,596, siendo una correlación positiva de consideración.

Palabras clave: Estrés, actitud del personal, emergencia.

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the relationship between stress and attitudes of the nursing professional in times of Covid-19 in the emergency room of Hospital Vitarte 2021. The methodology used was basic type, the scope of the study being correlational, whose design is non-experimental, cross. The population was constituted by the emergency nursing staff of the Vitarte Hospital, being 30 male and female nurses. The descriptive results showed the stress present in the nurses such that 60% presented a regular level and in staff attitude a low level with 60%. Regarding the normality test, it was shown that the data do not have normal behavior and regarding the hypothesis test with a confidence level of 95%, the relationship between stress variables and staff attitudes was shown to be 0.509, being a positive correlation. considerable; regarding stress and cognitive aspect it was 0.375, being a medium positive correlation; regarding stress and the behavioral aspect it was 0.599, being an important positive conformity and regarding stress and the affective aspect it was 0.596, being a considerable positive correlation.

Keywords: Stress, staff attitude, emergency.

I. INTRODUCCION

Según Kim y Cho (2020) en el contexto mundial, el estrés se está volviendo cada vez más común en la vida cotidiana de las personas modernas. Es estimado que aproximadamente el 50-70% de las enfermedades actuales se correlacionan con el estrés. Además, algunas investigaciones han informado de que entre el 50 y el 60% de los días laborales perdidos se deben al estrés laboral. El estrés también influye mucho la relación entre los empleados y su organización profesional.

Por su parte Mejía, Chacón, Leiva, Garnica, Pedraza y Espinoza (2020), dan a conocer que a nivel latinoamericano se tiene evidencias del estrés presente en el personal que labora de diversas empresas. Se tiene al respecto el estudio efectuado en Chile, tal que muestra que el personal asalariado se somete con frecuencia a diversos factores estresantes a nivel laboral, pues en algún momento pueden presentar síntomas mentales asociados a la depresión. Del mismo modo en Perú y Colombia según algunos reportes encontrados se tiene casos de presencia de estrés que se fue agudizando como consecuencia de un alto ritmo de trabajo bajo presión.

En el ámbito nacional se evidenció que en muchos centros de salud la presión laboral dada en el periodo de pandemia ocasiono mayor nivel de estrés en el personal ya que la alta demanda y los decesos diarios que se presentaron generaron mucha presión laboral ocasionando alta tensión en especial en los pacientes con complicaciones que por falta de medios suficientes para su atención, esperaron largas horas para poder ser hospitalizados en una cama según su nivel de complicación, lo que causo mayor tensión y acrecentó el estrés debido a la presión de trabajo habida.

En el Hospital Vitarte el profesional de enfermería presentó alto nivel de estrés, lo que se evidenció mediante el temor de llevar la enfermedad y contagiar a sus seres queridos en sus hogares genera tensión, ansiedad, depresión, aislamiento, migraña y no poder dormir por las noches. Respecto a las actitudes del personal frente a los pacientes, debido a la enfermedad del Covid-19 provocó cambios en los trabajadores de enfermería afectando su vida cotidiana y labores diarias, causando desgano y desmotivación en la atención, por la presión laboral existente y la falta de regulación de sus labores debido a la alta demanda de pacientes contagiados con el virus.

Ante lo referido se formuló el siguiente problema general ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y actitudes del profesional de enfermería en tiempos de Covid-19 en emergencia del Hospital Vitarte 2021? Asimismo, los problemas específicos son ¿Cuál es la relación que existe entre estrés y el aspecto cognitivo del profesional de enfermería en tiempos de Covid-19 en emergencia del Hospital Vitarte 2021?, ¿Cuál es la relación que existe entre estrés y el aspecto conductual del profesional de enfermería en tiempos de covid-19 en emergencia del Hospital Vitarte 2021? y ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y el aspecto afectivo del profesional de enfermería en tiempos de covid-19 en emergencia del Hospital Vitarte 2021?

Al referirnos a la justificación del presente estudio Valderrama (2020), precisó que el estudio impacta socialmente, teniendo relevancia en los fines que persigue, aportando al área laboral. Al respecto el estudio se justifica socialmente en tanto se tiene deficiencias en el servicio que se brinda a la comunidad por las limitaciones que tiene el Hospital de Vitarte tal que la información es relevante ya que aporta en resolver el problema dada las limitaciones del estado con la población; también tiene una justificación metodológica ya que al construir los instrumentos estos permiten establecer la relación de las variables, siendo de utilidad para futuros estudios realizados. Tiene justificación teórica ya que se expone teorías sobre el estrés y actitudes del personal tal que permitirá lograr un marco teórico que facilite el conocimiento y la aplicación para el logro de un buen ambiente laboral en bien de los pacientes en época de pandemia.

Considerándose como objetivo general el Determinar la relación entre el estrés y actitudes del profesional de enfermería en tiempos de Covid-19 en emergencia del Hospital Vitarte 2021. Dentro de los objetivos específicos se tienen las interrogantes determinar la relación entre el estrés y el aspecto cognitivo del profesional de enfermería en tiempos de Covid-19 en emergencia del Hospital Vitarte 2021, determinar la relación entre el estrés y el aspecto conductual del profesional de enfermería en tiempos de Covid-19 en emergencia del Hospital Vitarte 2021 y determinar la relación entre el estrés en el aspecto afectivo del profesional de enfermería en tiempos de covid-19 en emergencia del Hospital Vitarte 2021.

También se planteó la siguiente hipótesis general: Existe relación directa entre el estrés y actitudes del profesional de enfermería en tiempos de Covid-19 en emergencia del Hospital Vitarte 2021. Las hipótesis específicas son: Existe relación directa entre el estrés y el aspecto cognitivo del profesional de enfermería en tiempos de Covid-19 en emergencia del Hospital Vitarte 2021, Existe relación directa entre el estrés y el aspecto conductual del profesional de enfermería en tiempos de Covid-19 en emergencia del Hospital Vitarte 2021 y Existe relación directa entre el estrés y el aspecto afectivo del profesional de enfermería en tiempos de Covid-19 en emergencia del Hospital Vitarte 2021.

II MARCO TEORICO

Dentro de los antecedentes internacionales consideramos a Ángeles y Goicochea (2020) en su tesis referido al estrés en el personal de enfermería, tuvo como objetivo precisar de qué forma causo malestar el Covid -19 a nivel de estrés corporativo en los enfermeros. Con un sondeo en el hospital, hubo 27 casos urgentes en plena pandemia en pacientes con Covid-19. Según los logros demostraron que un 95 % del personal encuestado, manifestó que circunstancialmente se presenta un límite estrés corporativo en plena pandemia de Covid-19. Se concluye que el estrés tiene un impacto adverso al factor físico y psicológica de los colaboradores, y a la habilidad de los que trabajan, con ello se puede comprobar que hay factores estresantes a en el interior del ámbito profesional.

Ferreira y Yuri (2020) en su estudio sobre el temor frente a la pandemia, se evaluó las fobias de los profesionales de salud que enfrentan los periodos de sars Covid-19 en Brasil. El método empleado fue descriptivo y cualitativo. Los profesionales de salud de dichas instituciones padecieron de pánico por la inseguridad generada por el coronavirus, tal que se manifestó en el profesional de salud y el diagnostico de dichos inconvenientes se debe al poco interés que se puso para reforzar su protección en bien del profesional. Esto causo que se presenten casos de alteración, temor, que es perjudicial para la salud del profesional.

García *et al.* (2020) en su tesis sobre el estrés en personal de enfermería de un Hospital Público de México, en la pandemia, se presentó constantemente situaciones de estrés profesional y relevantes estresores presentes en dichos profesionales. El estudio es explicativo, descriptivo, tipo cuantitativa y transversal, siendo la población 126 enfermeras basadas en el desempeño del periodo Covid-19. Concluyó precisando que el estrés se originó en el entorno laboral, respecto a la ansiedad en los integrantes se considera obligatorio trabajar un programa con soporte emocional al personal de salud.

Noris *et al.* (2017) en su estudio sobre el estrés y estilos de afrontamiento de las enfermeras, su finalidad fue relacionar la ansiedad y la carencia sobre la adaptación del profesional de UCI del Nosocomio. Se aplicó la metodología

descriptiva, prospectivo, transversal y cuantitativa concluyendo que el estrés es mediano y se evidenció soluciones adecuadas concluyendo con la contribución a los profesionales que tienen descendencia y carga laboral mediana, se concluye que el personal femenino tiene estrés máximo a diferencia del varón.

Salinas (2017) en su estudio sobre riesgo de estrés laboral del personal de enfermería, su objeto de estudio fue el daño que causan estrés en el personal que labora en la clínica. El estudio fue cuantitativo y transversal tal que los factores estresantes son la sobrecarga laboral, en el personal en estudio. Se deduce que aporta y da soporte al departamento de sanidad ocupacional junto al departamento de Psicología del Hospital Isidro. Se hacen evaluaciones habituales con los diferentes exámenes de estrés laboral con el fin de poder detectar pronto los casos de estrés profesional buscando aportes relevantes.

Entre los antecedentes nacionales tenemos a Benites et al. (2017) realizaron una investigación sobre el nivel de ansiedad que afronta el profesional de enfermería, tuvo como finalidad evaluar los niveles de ansiedad sindical del individuo de enfermería del sanatorio interno de Ica-2016. El estudio fue cuantitativo y transversal, se entiende que los personales asistenciales afrontan un nivel de ansiedad social, como imperfección físico y mental al paciente. El análisis da aporte y apoyo con acciones estratégicas, que permitan fortalecer la labor del profesional asistencial respecto al estrés gremial.

Carrasco et al. (2020) en su estudio respecto a estresores sindicales y satisfacción en enfermeras, tuvo como fin medir la ansiedad del profesional, en el entorno del periodo Sars-Covid-2. El estudio fue transversal, correlacional y analítico cuya población integraron 60 enfermeros del servicio crítico. Tuvo como resultado predominó el de nivel medio los estresores ambientales (63,3%), laborales (83,3%) y personales (51,7%) en el personal; se encontró asociación significativa entre la satisfacción laboral y los estresores ambientales ($p < 0.01$) y personales ($p < 0.05$), lo cual demuestra que se encuentran laborando en atención directa al paciente en el contexto Covid-19.

Jiménez (2020) en su tesis sobre estresores laborales en enfermeros del servicio de emergencia, fue relevante la concreción de los estresores profesionales

de enfermeros en el área de urgencia, el estudio fue de tipo cuantitativo, siendo transversal y diseño no experimental, se llegó al término de exposición que los estresores tuvieron un nivel medio de 68 %. Se confirma que la investigación ayuda y da soporte a la autoridad del servicio de emergencia, e implementó estrategias para calcular los estresores laborales de tal manera que pueda fijar reuniones asociada a ideas, opiniones, rotaciones de servicio, capacitaciones, atenciones psicológicas y actividades de esparcimiento.

Kian (2016) Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral de los enfermeros especializados en los servicios, la cual es interrelacionada y transversal, llegando a la conclusión que los aspectos de satisfacción laboral relacionados con los factores causales externos mostraron que un alto nivel de satisfacción se relaciona con su interrelación y su reducción, según los resultados de 67 enfermeras que existe una relación significativa entre la satisfacción y los síntomas de estrés. La satisfacción laboral frente a los factores externos que provocan altos niveles de satisfacción son su relación con los compañeros (61,8%), y con baja satisfacción salarial (90,9%). Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y los síntomas de estrés percibidos por los profesionales de la salud.

Mamani. (2021) en su estudio sobre el estrés y actitudes en la pandemia del personal de enfermería, es de enfoque cuantitativo, no experimental y de corte transversal estuvo conformada por 103 profesionales, su objetivo fue determinar la relación entre el estrés laboral y las actitudes durante la pandemia COVID-19 del personal de enfermería, teniendo como resultado el 57,3% de los profesionales de enfermería presentan un nivel bajo de estrés, el 38,8% un nivel medio, y sólo un 3,9% presentan un nivel alto de estrés. Respecto actitud de los profesionales de enfermería, el 84,5% presentan una actitud poco favorable y el 15,5% muestran actitudes favorables durante la pandemia COVID-19, llegando a la conclusión que existe una relación significativa entre el estrés y la actitud del profesional

Muñante (2021) el presente estudio tiene un enfoque cuantitativo de tipo aplicada con diseño no experimental de corte transversal tuvo como objetivo definir la relación entre el estrés y el desempeño del personal de enfermería. Hay 41

especialistas obteniendo la correlación de 0,520 tal que resulta media positiva para estrategias que garanticen una excelencia funcional.

Barrera (2017) en su estudio sobre el estrés y desempeño laboral que incluyo a 71 trabajares de diferentes géneros , su objetivo fue determinar la relación entre las variables, mientras para la contratación de las hipótesis se aplicó la prueba chi cuadrado, Se concluyo que existe una relación significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en la prueba Chi-cuadrado P-Value=0,000 ($< 0,05$) y siendo validada por el coeficiente Rho de Spearman que es -0,683, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa fue aceptado como resultado en un estudio no experimental.

Onofre y Olano (2021) tal que en su estudio cuyo objetivo tiene que ver con el estrés y el desempeño del personal de enfermería, siendo su estudio no experimental se comprobó con una correlación de 0, 117 que representa baja entre las variables estrés y desempeño profesional.

En relación a la teoría del estrés en el trabajo definen los autores Robbins y Judge (2013), quienes definen que el estrés laboral genera inconvenientes familiares, económicos y de la personalidad, ocasionado por factores de nivel ambiental, organizacional y personal.

También Ehsan y Ali (2019), consideran el estrés como presión, el estrés laboral se puede elaborar como resistencia para venir a trabajar y una sensación de presión continua. Por tanto, el estrés laboral es una acción física y emocional que tiene lugar cuando existe una brecha entre los requisitos, las capacidades y los recursos del trabajo. Por su parte Rostam (2020) precisó que el estrés es causado por diversos problemas laborales puede tener efectos negativos en la vida del empleado, de los cuales la insatisfacción laboral y el agotamiento son los más importantes.

En relación al estrés ocupacional, Amiri (2019), precisa que es una combinación de factores estresantes y situaciones relacionadas con el trabajo que la mayoría de las personas coinciden en que es estresante. Complementa Wirawan, Rofida y Roz (2021), quienes consideran que el teletrabajo es un tipo de actividad o ejecución de trabajo que utiliza tecnología de la información y que represente un medio de menor tensión y estrés para el personal. Por su parte en el entorno trabajo y familia, Karakaş

(2017), mencionó que el conflicto trabajo-familia tiene baja sensación de éxito y satisfacción ya que la persona padece luego de estrés y su rendimiento es deficiente.

Respecto al personal de riesgo, Frantz y Holmgren (2019), consideran que es importante identificarlos en la lista de enfermos debido al estrés relacionado con el trabajo, pues su integridad personal es relevante para que su labor sea favorable para la entidad donde labora. Por su parte Rožman, Grinkevich y Tominc (2019), consideran que el estrés ocupacional representa un daño físico y respuestas emocionales que ocurren cuando los requisitos del trabajo no coinciden con las capacidades, recursos o necesidades del trabajador.

Karakaş y Şahin (2018), manifestaron que los esfuerzos de los empleados y sus contribuciones son factores cruciales para que las organizaciones subsistan y mantener sus actividades, tal que el estrés laboral merma su rendimiento.

Según Angarita, Ortegón y Niño (2020), consideraron que el estrés es una manifestación de tipo físico, psicológico y de comportamiento del trabajador, ya que busca adecuarse a los estímulos que están en su entorno, generando situaciones problemáticas en su salud por tanto si eso avanza originaría malestar relevante que dañe su rendimiento laboral.

También Beltrán *et. al* (2020), considera como resultado de esta emergencia los factores estresantes fueron relacionados con el trabajo ante el SARS-CoV-2 principalmente en pacientes ambulatorios, pero también en entornos hospitalarios

El autor considera como dimensiones las siguientes: (1): Estrés a nivel organizacional, pues tiene que ver con el ámbito laboral que es impropio con abuso laboral, condiciones de trabajo exigentes en tiempos de Covid-19 que superan la jornada laboral, evaluando labores de forma injusta, malas relaciones con los demás, poca comunicación entre otras; (2): Estrés a nivel individual, tal que se manifiesta por el ambiente generado en su entorno ocasionado por la familia, las dificultades económicas que generan dificultades en las labores; (3): Estrés a nivel del entorno, pues existe factores que influyen en el estrés laboral, algunas condiciones externas como la incertidumbre económica y también la política los cuales merman en rendimiento del trabajador.

En relación a la variable actitud del personal se tiene la definición del autor Osorio (2015) quien manifiesta que es la predisposición de actuar del profesional de

enfermería hacia el paciente e incluye las dimensiones cognitiva, conductual y afectiva.

Al respecto Vargas, Barrientos y Llontop (2017), precisaron que la actitud del personal se asocia a límite del tiempo, situaciones insatisfactorias, aspectos de cultura, creencias del riesgo, así como su percepción frente a la labor que realiza. También Keogh *et al.* (2020), consideran que es importante la actitud positiva del personal frente a pacientes sensibles y que sufren de enfermedades irrecuperables.

Según Maleki, Taghi y Porshikhian (2018), consideran que en las entidades de salud las condiciones de atención frente a situaciones de requerimiento del servicio por urgencias, deben estar preparadas para que el personal asuma con buena actitud el servicio que brindan a los pacientes. Por su parte Nofal, Alfayyad, Khan y Al Aseri (2018). Consideran que es preciso se evalúe las actitudes del personal en el hospital para identificar las necesidades que se tiene en el servicio.

También Naser y Basaleem (2018), consideran que el conocimiento y la capacitación en preparación para emergencias y desastres son importantes para que el personal pueda responder con eficacia. Por su parte Alzahrani, Jones, Rizwan y Abdel (2019), consideran que la prestación eficaz de servicios hospitalarios y atención al paciente está significativamente vinculada a la seguridad actitudes y prácticas del personal y la dirección del hospital. Kute, Simatwa y Odera (2018), consideran que el objetivo de la emergencia es la preparación para la respuesta es mantener la vida, mejorar la salud y apoyar la moral de la población afectada por la evacuación, reubicación, aislamiento y expansión que se da en el medio.

Por su parte Parisod *et.al* (2021) según estudios realizados sobre las actitudes del personal de enfermería, se tiene que ha n mostrado actitudes positivas en general hacia prevención.

Al respecto el autor Osorio (2015), establece las siguientes dimensiones de la variable actitud del personal: (1) Cognitiva, pues, resulta un proceso de índole intelectual, se aprecia en la acción tal que inicialmente hay procesamiento de información y luego se hace análisis y argumentación; (2) Conductual, tal que está representada por el evaluar de la persona de aceptar o rechazar a efectuar una determinada acción; (3) Afectiva, pues tiene que ver con los sentimientos que se

tienen de manera favorable o contrarias a un objeto social, manifestándose mediante acciones o estímulos.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

La investigación es un esfuerzo sistemático y organizado para investigar un problema específico para proveer una solución (Haradhan, 2020).

A nivel de la investigación fue tipo básico ya que tuvo como finalidad aportar teóricamente con la investigación. Según Valderrama (2020) precisó que una investigación básica, la fundamentación teórica es relevante en estudios científicos, después con la hipótesis definida, se recurre a probarlas estadísticamente para precisar las conclusiones. Al respecto Legra (2018), mencionó que la investigación básica aporta evidencias a la investigación científica. También Daniel (2016), consideró que se fundamenta en la teorización de los estudios y profundiza el aspecto teórico, en tal sentido, fue básico dado con un fin de aporte teórico a nivel de la investigación realizada.

Según su enfoque es cuantitativa ya que se hacen las mediciones de las variables y se evalúa la relación estadística entre ellas. Al respecto Valderrama (2020) puntualizó que un estudio cuantitativo se hacen cálculos estadísticos. También Kothari (2004) preciso que el enfoque cuantitativo implica la generación de datos en forma cuantitativa que pueden ser sometidos a rigurosos análisis de una manera formal y rígida. Por su parte Dawadi, Shrestha y Giri (2020), consideró que el enfoque cuantitativo ayuda a un investigador a recopilar los datos de un gran número de participantes; así, aumento la posibilidad de generalizar los hallazgos a una población más amplia.

El alcance del estudio es correlacional ya que se establece la relación entre las variables en estudio. Al respecto Hernández y Mendoza (2018) puntualizaron que los estudios correlacionales se fundamentaron al determinar el impacto entre variables, evaluando la relación que presentan. También Sharma (2019) preciso que en el estudio descriptivo se establecieron con vínculos de variables. En tal sentido se requirió definir el vínculo existente entre las variables.

3.1.2 Diseño de Investigación

Muyembe (2019), consideró que el diseño se ocupa básicamente de los objetivos, usos, propósitos, intenciones y planes dentro de las limitaciones prácticas de ubicación, tiempo, dinero y disponibilidad del investigador.

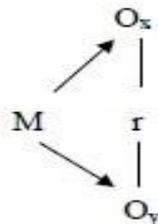
Se consideró el Diseño no experimental dado que no se presenta manipulación de las variables, como manifiesta Valderrama (2020) que se efectúa sin manipular variables siempre que la situación se diera antes de la investigación. Al respecto se alinea con la investigación pues se efectuó en tiempo definido y la información se recolecto en sólo un momento.

También fue transversal dado que se efectuó en un momento preciso, como manifiesta Valderrama (2020), que se analiza en un momento fijado de acuerdo a las variables.

El diseño correlacional tiene que ver con la relación de las variables estrés laboral y actitud del personal.

Su esquema es:

Figura 1. Diseño de investigación



Detallen de los componentes del diseño:

M = Muestra de estudio

Ox = Estrés laboral

Oy = Actitud del personal

r = Relación de variables

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1 Variables

Variable x: Estrés

Según Angarita, Ortegón y Niño (2020), mencionaron que el estrés es una manifestación de tipo físico, psicológico y de comportamiento del trabajador, tal que

busca adecuarse a los estímulos que están en su entorno, generando situaciones problemáticas en su salud por tanto si eso avanza originaría malestar relevante que dañe su rendimiento laboral.

Variable 2: Actitud del personal de enfermería

Al respecto el autor Osorio (2015) es la predisposición del actuar del profesional de enfermería hacia el paciente e incluye las dimensiones cognitiva, conductual y afectiva. Considera las siguientes dimensiones:

3.2.2 Operacionalización

Se detalla cada una de sus variables con sus definiciones respectivas con sus debidas dimensiones, indicaciones y escala de medición. (Anexo 1)

3.3 Población Muestra y Muestreo

Población

En el estudio se integró al personal de enfermería en emergencia del Hospital Vitarte, siendo 30 enfermeros entre varones y mujeres.

Según Andrade, Cabezas y Torres (2018) Indicaron que son grupo de elementos con características comunes de los que se da conclusión y se valida la investigación. Por su parte Magid (2016), preciso que la población representa el objetivo del estudio que se evalúa en la investigación.

Criterio de Inclusión: Personal de enfermería debidamente acreditada, colegiada y registrada que laboran en emergencia del Hospital de Vitarte.

Criterio de exclusión: Personal de enfermería no acreditada, no colegiada y no registrada que laboren en el Hospital de Vitarte, y además personal que no desea colaborar en la investigación.

En relación a la unidad de análisis Díaz (2018), preciso que son las partes de la realidad que se investiga. En este caso la relación habida entre el estrés y la actitud del personal.

Muestra

Mencionan Hernández y Mendoza (2018) que la muestra es fracción de población con ello se obtienen datos específicos y representan a la población.

La muestra fue tipo censal, seleccionando el 100% de la población dado que es una cantidad limitada representada por 30 enfermeras de área en emergencia del Hospital de Vitarte.

Muestreo

En el presente estudio no se consideró muestreo ya que se asume como muestra a toda la población.

3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos

En este caso Navarro *et al.* (2017) consideraron la relevancia de efectuar mediciones y evaluar los instrumentos considerados en el estudio.

La técnica que se utilizó es el censo para obtener los datos y el instrumento es el cuestionario aplicada a las enfermeras del área en emergencia del Hospital Vitarte, el cual será medido por la escala de Likert. Al respecto Pawar (2020), manifestó que la encuesta se utilizó para tomar opiniones, pensamientos y sentimientos.

Según lo mencionado por Baena (2017), los instrumentos resultan ser un respaldo tal que la técnica debe cumplir su función.

En este caso las preguntas son cerradas contando con alternativas fijas, siendo ellas de 5 posibilidades de respuesta a escoger según eso es tipo Politémica pues tiene varias posibilidades de respuesta estas serán: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1).

También es preciso destacar lo mencionado por Trigueros e Hidalgo (2017) quienes manifestaron que con el cuestionario de los datos recopilados indirectamente estás deben tener nociones con el tema que se aborda en el cuestionario.

Respecto a la validez, Ríos (2017) mencionó que un instrumento debe tener validez, y ser sometido a evaluación de expertos. En el presente estudio de investigación el instrumento fue validado por 2 expertos (Anexo 5)

En lo relacionado con la confiabilidad Yuni y Urbano (2014), mencionaron que la confiabilidad se vincula a situaciones dadas en el ámbito real. La información obtenida se obtiene de la entidad en estudio. Según Ñaupas *et al* (2018, p. 205), un instrumento es confiable siempre que las mediciones hechas no tienen variación adecuada. También Damico y Ball (2020), consideraron que la confiabilidad se refiere a la coherencia que se tiene en el estudio de investigación. Al respecto, la confiabilidad obtenida mediante Alfa de Cronbach resultó para la variable estrés 0,939 y para la variable actitud del personal fue 0,948 siendo excelente los resultados logrados comprobando lo adecuado que son ítems de las variables (Anexo 8).

3.5 Procedimientos

Mediante una carta con fines de contar con la autorización se solicita el acceso a la entidad, haciendo llegar el documento a mesa de partes para que se pueda realizar la encuesta.

Previamente se harán las coordinaciones con el responsable del área de emergencia del Hospital de Vitarte para luego hacer la aplicación.

Durante el proceso se realizó la sensibilización a las enfermeras en emergencia para que la aplicación de las encuestas sea satisfactoria, de tal manera que los participantes asuman con interés, lo cual será relevante para que los resultados sean coherentes.

3.6 Método de análisis de datos

McKim (2017), argumentó que la estadística posibilita un examen cuantitativo de lo investigado, para evaluar el caso.

En el análisis de los datos son importantes, dado que hace posible que se validen hipótesis. La estadística descriptiva según Hernández y Mendoza (2018), se hace posible describir y analizar datos sin llegar a conclusiones respecto a la población. Para efecto del siguiente estudio se evaluó con tablas de frecuencias válidos para saber el comportamiento de los datos de la muestra logrando los resultados con el software SPSS.

En la estadística inferencial se hizo previamente la prueba de normalidad y según ello se aplicó la prueba de Rho de Spearman para medir la relación de las variables. Al respecto, Mondragón (2014), precisó que mediante el estadígrafo Rho de Spearman se determinan la relación que tienen las variables, mediante una tabla de equivalencias donde se detalla en función de su valor la relación que guardan (Anexo 7)

3.7 Aspectos Éticos

Al respecto Koepsell y Ruiz (2015) hicieron precisión respecto a la autoría que es de responsabilidad de tal manera que es preciso se aclare la procedencia de la información. También Biagetti, Gedutis y Ma (2020) manifestaron que la ética es válida para la valoración de lo que se hace y su aporte a la sociedad.

En el presente estudio se respetó a cabalidad principios bioéticos de autonomía, no maleficencia, beneficencia y justicia. A cada participante se aplicó el consentimiento informado con el detalle de los procedimientos a efectuar, esta investigación será revisado por el comité de ética e investigación del Hospital de Vitarte donde se realizará la investigación.

El principio de autonomía precisa la libertad del profesional a actuar sin coacción extrema y con conocimiento de causa, en la investigación el profesional de enfermería participará por voluntad propia, previa información y consentimiento informado.

El Principio de beneficencia implica maximizar los beneficios obtenidos en el presente estudio, los participantes accedieron de manera voluntaria a los resultados.

En el Principio de no maleficencia se encuentran los profesionales de enfermería que participaron y tuvieron conocimiento que el estudio no causa algún perjuicio.

El Principio de Justicia se refiere a la equidad sin preferencias de ningún tipo, los profesionales tuvieron un trato respetuoso, justo con la debida imparcialidad.

IV. RESULTADOS

4.1 Estadística descriptiva

Tabla 1.

Variable estrés

	Enfermeros	%
Bajo	16	53,3
Regular	11	36,7
Alto	3	10,0
Total	30	100,0

De acuerdo a la Tabla 1 resultó que los encuestados precisaron en relación al estrés es bajo en 53,33%, regular en 36,67% y el 10% respondió que es alto, tal que se comprueba que el índice de estrés tiene una alta presencia en el personal de enfermería del área de emergencia del Hospital de Vitarte.

Dimensión 1: Estrés a nivel organizacional

Tabla 2.

Dimensión Estrés a nivel organizacional

	Enfermeros	%
Bajo	18	60,0
Regular	8	26,7
Alto	4	13,3
Total	30	100,0

De acuerdo a la Tabla 2 resultó que los encuestados precisaron en relación al estrés a nivel organizacional es bajo en 60%, regular en 26.67% y 13.33% respondió que es alto, tal que se comprueba que el índice de estrés a nivel organizacional también se presenta en el personal de enfermería a nivel organizacional en el Hospital de Vitarte.

Dimensión 2: Estrés a nivel individual

Tabla 3.

Dimensión estrés a nivel individual

	Enfermeros	%
Bajo	15	50,0
Regular	12	40,0
Alto	3	10,0
Total	30	100,0

De acuerdo a la Tabla 3 resultó que los encuestados precisaron en relación al estrés a nivel individual es bajo en 50%, regular en 40% y 10 % respondió que es alto, tal que se comprueba que el índice de estrés individual también se presenta en el personal de enfermería del área de emergencia del Hospital de Vitarte.

Dimensión 3: Estrés a nivel de entorno

Tabla 4.

Dimensión Estrés a nivel de entorno

	Enfermeros	%
Bajo	9	30,0
Regular	18	60,0
Alto	3	10,0
Total	30	100,0

De acuerdo a la Tabla 4 resultó que los encuestados precisaron en relación al estrés a nivel de entorno es bajo en 30%, regular en 60% y 10 % respondió que es alto, tal que se comprueba que el índice de estrés a nivel de entorno se presenta en el Hospital de Vitarte.

Variable 2: Actitud del personal

Tabla 5.

Variable de actitud del personal

	Enfermeros	%
Bajo	18	60,0
Regular	8	26,7
Alto	4	13,3
Total	30	100,0

De acuerdo a la Tabla 5 resultó que los encuestados precisaron en relación a la actitud del personal es bajo en 60%, regular en 26.67% y 13.33 % respondió que es alto, tal que se comprueba que la actitud del personal se presenta en el personal de enfermería del área de emergencia del Hospital de Vitarte

Dimensión 1: Cognitiva

Tabla 6.

Dimensión cognitiva

	Enfermeros	%
Bajo	10	33,3
Regular	16	53,3
Alto	4	13,3
Total	30	100,0

De acuerdo a la Tabla 6 resultó que los encuestados precisaron en relación al aspecto cognitivo es bajo en 33.33%, regular en 53.33% y 13.33 % respondió que es alto, tal que se comprueba en el aspecto cognitivo el personal presente un mayor porcentaje regular y alto, lo que demuestra que están en condiciones adecuadas para asumir sus labores cotidianas en emergencia.

Dimensión 2: Conductual

Tabla 7.

Dimensión conductual.

	Enfermeros	%
Bajo	16	53,3
Regular	10	33,3
Alto	4	13,3
Total	30	100,0

De acuerdo a la Tabla 7 resultó que los encuestados precisaron en relación al aspecto conductual es bajo en 53.33%, regular en 33.33% y 13.33 % respondió que es alto, tal que se comprueba en el aspecto conductual el personal presente un bajo porcentaje por el ambiente en donde se desenvuelven en el área de emergencia.

Dimensión 3: Afectiva

Tabla 8.

Dimensión afectiva

	Personal de enfermería	%
Bajo	26	86,7
Alto	4	13,3
Total	30	100,0

De acuerdo a la Tabla 8 resultó que los encuestados precisaron en relación al aspecto afectivo es bajo en 86.67% y 13.33 % respondió que es alto, tal que se comprueba en el aspecto afectivo el personal presente un bajo porcentaje por la presión laboral habida en el sector emergencia.

4.2 Estadística inferencial

Prueba de normalidad

Mediante la prueba se tiene que los datos de las variables son paramétricos o no paramétricos, con la finalidad de definir el estadígrafo en la prueba de hipótesis

Ho: Los datos del estrés tienen una distribución normal

Ha: Los datos del estrés no tienen una distribución normal

Ho: Los datos de la actitud del personal tienen una distribución normal

Ha: Los datos de la actitud del personal no tienen una distribución normal

Ho: Los datos de dimensión cognitiva tienen una distribución normal

Ha: Los datos de dimensión cognitiva no tienen una distribución normal

Ho: Los datos de dimensión conductual tienen una distribución normal

Ha: Los datos de dimensión conductual no tienen una distribución normal

Ho: Los datos de dimensión afectiva tienen una distribución normal

Ha: Los datos de dimensión afectiva no tienen una distribución normal

Tabla 9.

Prueba de normalidad

Shapiro- wilk			
	Estadístico	gl	sig
Estrés	,741	30	,000
Actitud del personal	,705	30	,000
Cognitiva	,789	30	,000
Conductual	,745	30	,000
Afectiva	,404	30	,000

De acuerdo a lo que se obtiene en la Tabla 9, resulta la significancia para la variable estrés y actitud del personal y las dimensiones cognitiva, conductual y afectiva fueron menor que 0.05 por lo que se rechaza el Ho, llegando a la conclusión que los datos no tienen distribución normal, tal que en la prueba de hipótesis se hará uso del estadístico Rho de Spearman.

Estadística inferencial

Al respecto en la interpretación de los datos después de procesarlos se considera la regla de decisión siguiente:

Hipótesis general

Ho: No existe relación directa entre el estrés y actitudes del profesional de enfermería en tiempos de Covid-19 en emergencia del Hospital Vitarte 2021

Ha: Existe relación directa entre el estrés y actitudes del profesional de enfermería en tiempos de Covid-19 en emergencia del Hospital Vitarte 2021

Tabla 10.

Correlación entre las variables estrés y actitud del personal

			Estrés	Actitud del personal
Rho de Spearman	Estrés	Coeficiente de correlación	1,000	,694**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Actitud del personal	Coeficiente de correlación	,694**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

De la Tabla 10, resultó el nivel de Sig. (bilateral) $0,000 < 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula tal que: Existe relación directa entre el estrés y actitudes del profesional de enfermería en tiempos de Covid-19 en emergencia del Hospital Vitarte 2021. Respecto a la correlación resultó $\rho = 0,509$ siendo una correlación positiva considerable entre las variables.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación directa entre el estrés y el aspecto cognitivo del profesional de enfermería en tiempos de Covid-19 en emergencia del Hospital Vitarte 2021

Ha: Existe relación directa entre el estrés y el aspecto cognitivo del profesional de enfermería en tiempos de Covid-19 en emergencia del Hospital Vitarte 2021

Tabla 11.

Correlación entre estrés y cognitiva

			Estrés	Cognitiva
Rho de Spearman	Estrés	Coeficiente de correlación	1,000	,375*
		Sig. (bilateral)	.	,041
		N	30	30
	Cognitiva	Coeficiente de correlación	,375*	1,000
		Sig. (bilateral)	,041	.
		N	30	30

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

De la Tabla 11, resultó el nivel de Sig. (bilateral) $0,041 < 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula tal que: Existe relación directa entre el estrés y el aspecto cognitivo del profesional de enfermería en tiempos de Covid-19 en emergencia del Hospital Vitarte 2021. Respecto a la correlación resultó $\rho = 0,375$, siendo una correlación positiva media entre las variables.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación directa entre el estrés y el aspecto conductual del profesional de enfermería en tiempos de Covid-19 en emergencia del Hospital Vitarte 2021

Ha: Existe relación directa entre el estrés y el aspecto conductual del profesional de enfermería en tiempos de Covid-19 en emergencia del Hospital Vitarte 2021

Tabla 12.

Correlación entre estrés y conductual

			Estrés	Conductual
Rho de Spearman	Estrés	Coeficiente de correlación	1,000	,599**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Conductual	Coeficiente de correlación	,599**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

De la Tabla 12, resultó el nivel de Sig. (bilateral) $0,000 < 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula tal que: Existe relación directa entre el estrés y el aspecto conductual del profesional de enfermería en tiempos de Covid-19 en emergencia del Hospital Vitarte 2021. Respecto a la correlación resultó $\rho = 0,599$, siendo una correlación positiva considerable entre las variables.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación directa entre el estrés y el aspecto afectivo del profesional de enfermería en tiempos de Covid-19 en emergencia del Hospital Vitarte 2021

Ha: Existe relación directa entre el estrés y el aspecto afectivo del profesional de enfermería en tiempos de Covid-19 en emergencia del Hospital Vitarte 2021

Tabla 13.

Correlación entre estrés y afectiva

		Estrés	Afectiva
Rho de Spearman	Estrés	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,596**
		N	,001
	Afectiva	Coefficiente de correlación	30
		Sig. (bilateral)	,596**
		N	,001
		30	30

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

De la Tabla 13, resultó el nivel de Sig. (bilateral) $0,001 < 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula tal que: Existe relación directa entre el estrés y el aspecto afectivo del profesional de enfermería en tiempos de Covid-19 en emergencia del Hospital Vitarte 2021. Respecto a la correlación resultó $\rho = 0,596$, siendo una correlación positiva considerable entre las variables.

V. DISCUSIÓN

Al finalizar la investigación efectuada en el Hospital de Vitarte, respecto al objetivo general planteado que fue Determinar la relación entre el estrés y actitudes del profesional de enfermería en tiempos de Covid-19 en emergencia del Hospital Vitarte 2021, de acuerdo a los resultados en el aspecto descriptivo de la estadística se tiene que respecto al estrés según lo obtenido en la tabla 1 se tuvo que el personal encuestado precisó en relación a la variable estrés que unos integrantes respondieron que el estrés es bajo en 53,33%, para otros resultó regular en un 36,67% y finalmente otro grupo respondió que es alto en 10% tal que con ello se comprobó que el índice de estrés está presente en el área de estudio que tiene impacto en la labor operativa que realiza el personal. Del mismo modo se comprobó respecto a la variable actitudes del profesional de enfermería según lo obtenido en la tabla 5 se precisó que un grupo de encuestados manifestó que es bajo en 60%, otro grupo de los encuestados manifestó que es regular en 26.67% y finalmente los restantes precisaron en un porcentaje de 13.33 % que las actitudes del profesional de enfermería es alto, tal que se comprueba que la actitud del personal presente un porcentaje bajo respecto a las labores realizadas en el sector de emergencia. Del resultado estadístico inferencial realizado se tiene que el estrés y las actitudes del profesional de enfermería tienen relación que se precisa con el estadístico $Rho = 0,509$, siendo una correlación positiva considerable entre las variables, así como se obtuvo una significancia que permitió validar la hipótesis general del investigador tal que Existe relación directa entre el estrés y actitudes del profesional de enfermería en tiempos de Covid-19 en emergencia del Hospital Vitarte 2021. En tal sentido se tiene concordancia con el estudio realizado por Mamani. (2021) en su estudio sobre el estrés y actitudes en la pandemia del personal de enfermería, su objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y las actitudes durante la pandemia COVID-19 del personal de enfermería, con un estudio no experimental, tal que dedujo la correlación de 0,292 siendo baja positiva la relación entre las variables, lo cual al compararse comprueba que ambos estudios lograron establecer la relación de las variables

Respecto al primer objetivo específico planteado que fue: Determinar la relación entre el estrés y el aspecto cognitivo del profesional de enfermería en tiempos de Covid-19 en emergencia del Hospital Vitarte 2021, se tiene en el aspecto descriptivo respecto al estrés los encuestados manifestaron que es bajo en 53,33%, regular en 36,67% y alto en 10% comprobándose que el índice de estrés está presente en el área de estudio en un porcentaje significativo. Así mismo respecto a la dimensión denominada cognitivo según la tabla 6 resultó que los encuestados manifestaron respecto al aspecto cognitivo es bajo en 33.33%, regular en 53.33% y finalmente resultó 13.33 % las respuestas de los encuestados que precisaron que es alto, tal que se comprueba en el aspecto cognitivo el personal presente condiciones cognitivas adecuadas para asumir sus labores cotidianas en emergencia. De la estadística inferencial se tiene que la correlación resultó $\rho = 0,375$, siendo una correlación positiva media entre las variables. También se comprobó que según la significancia obtenida se aceptó la hipótesis del investigador comprobando que Existe relación directa entre el estrés y el aspecto cognitivo del profesional de enfermería en tiempos de Covid-19 en emergencia del Hospital Vitarte 2021. En tal sentido se tiene concordancia con el estudio realizado por Muñante (2021) en su estudio sobre el estrés y el desempeño del personal de enfermería en su estudio no experimental obtuvo la correlación de 0,520 tal que resulta media positiva entre las variables lo que contrasta con lo obtenido en la investigación.

En relación al segundo objetivo específico planteado que fue: Determinar la relación entre el estrés y el aspecto conductual del profesional de enfermería en tiempos de Covid-19 en emergencia del Hospital Vitarte 2021, se tiene en el aspecto descriptivo respecto al estrés, los encuestados manifestaron que es bajo en 53,33%, otro grupo manifestó que es regular en 36,67% y finalmente los restantes manifestaron que es alto en 10% comprobándose que el índice de estrés está presente en el área de estudio en un porcentaje significativo. También en referencia al aspecto conductual según la tabla 7 resultó que los encuestados precisaron en relación al aspecto conductual que es de nivel bajo alcanzando el 53.33%, otros respondieron que es regular en 33.33% y

finalmente los restantes en 13.33 % respondieron que es alto, comprobando que en el aspecto conductual el personal presente un bajo porcentaje dada las condiciones del ambiente laboral. Del resultado inferencial se tiene que la correlación resultó $\rho = 0,599$, siendo una correlación positiva considerable entre las variables. Así mismo la significancia lograda permitió validar la hipótesis del investigador tal que Existe relación directa entre el estrés y el aspecto conductual del profesional de enfermería en tiempos de Covid-19 en emergencia del Hospital Vitarte 2021. En tal sentido se tiene concordancia con el estudio realizado por Barrera (2017) en su estudio sobre el estrés y desempeño laboral logró determinar una correlación de $-0,683$ siendo la relación negativa moderada, por lo que se dedujo al igual que en el estudio la relación habida entre las variables.

Respecto al tercer objetivo específico planteado que fue: Determinar la relación entre el estrés en el aspecto afectivo del profesional de enfermería en tiempos de covid-19 en emergencia del Hospital Vitarte 2021, se tiene en el aspecto descriptivo respecto al estrés, los encuestados manifestaron que es bajo en 53,33%, regular en 36,67% y finalmente es alto en 10% comprobándose que el índice de estrés está presente en el área de estudio en un porcentaje significativo según la tabla 8 resultó que los encuestados precisaron en relación al aspecto afectivo es bajo en 86.67% y 13.33 % respondió que es alto, tal que se comprueba en el aspecto afectivo el personal presente un bajo porcentaje por la presión laboral del área de emergencia. Del resultado estadístico inferencial se tiene que la correlación resultó $\rho = 0,596$, siendo una correlación positiva considerable entre las variables. Así mismo según el nivel de significancia se tiene que se aceptó la hipótesis del investigador tal que Existe relación directa entre el estrés y el aspecto afectivo del profesional de enfermería en tiempos de Covid-19 en emergencia del Hospital Vitarte 2021. En tal sentido se tiene concordancia con el estudio realizado por Onofre y Olano (2021) tal que en su estudio comprobó con una correlación de $0,117$ que representa baja relación de las variables y a diferencia del presente que fue considerable.

VI. CONCLUSIONES

1. Según los análisis realizados se logró demostrar con 95 % de confianza la existencia de relación directa entre las variables estrés y actitudes en el profesional de enfermería en tiempos de COVID -19 en emergencia del Hospital de Vitarte 2021. la misma que fue directa según lo registrado en la tabla 14, el valor de Sig. (bilateral) fue $0,000 < 0,05$ tal que se rechazó la hipótesis nula resultando que el estrés y las actitudes del profesional de enfermería tienen relación que se precisa con el estadístico $Rho = 0,509$, siendo una correlación positiva considerable entre las variables.
2. En relación al estrés y el aspecto cognitivo del profesional de enfermería en tiempos de COVID -19 en emergencia del Hospital de Vitarte 2021, se tiene según lo registrado en la tabla 15, el valor de Sig. (bilateral) fue $0,041 < 0,05$ tal que se rechazó la hipótesis nula resultando que el estrés y el aspecto cognitivo del profesional de enfermería tienen relación que se precisa con el estadístico $Rho = 0,375$, siendo una correlación positiva media entre las variables.
3. En relación al estrés y el aspecto conductual del profesional de enfermería en tiempos de COVID -19 en emergencia del Hospital de Vitarte 2021, se tiene según lo registrado en la tabla 16, el valor de Sig. (bilateral) fue $0,000 < 0,05$ tal que se rechazó la hipótesis nula resultando que el estrés y el aspecto conductual del profesional de enfermería tienen relación que se precisa con el estadístico $Rho = 0,599$, siendo una correlación positiva considerable entre las variables.
4. En relación al estrés y el aspecto afectivo del profesional de enfermería en tiempos de COVID -19 en emergencia del Hospital de Vitarte 2021, se tiene según lo registrado en la tabla 17, el valor de Sig. (bilateral) fue $0,001 < 0,05$ tal que se rechazó la hipótesis nula resultando que el estrés y el aspecto afectivo del profesional de enfermería tienen relación que se precisa con el estadístico $Rho = 0,596$, siendo una correlación positiva considerable entre las variables.

VII. RECOMENDACIONES

1. Respecto al estrés y actitudes del profesional de enfermería en emergencia del Hospital de Vitarte 2021, se recomienda que la jefatura del área tome incidencia en la adaptación del personal al área de trabajo para lograr controlar el estrés y afianzar sus actitudes frente a los pacientes que acuden al centro de salud, con capacitaciones y adiestramiento.
2. Respecto al estrés y aspecto cognitivo del profesional de enfermería en emergencia del Hospital de Vitarte 2021, se recomienda que la jefatura de área potencie sus capacidades con mayores capacitaciones y programas de fortalecimiento laboral lo que tendrá un impacto favorable en el personal.
3. En relación al estrés y aspecto conductual del profesional de enfermería en emergencia del Hospital de Vitarte 2021, se recomienda que el área de recursos humanos brinde charlas psicológicas para mejorar el control emocional del personal y eso se refleje a favor del paciente.
4. En relación al estrés y aspecto afectivo del profesional de enfermería en emergencia del Hospital de Vitarte 2021, es preciso que la jefatura del área programa reuniones de esparcimiento que se mejoré el clima laboral brindándoles el respaldo y confianza para dar un trato adecuado a sus compañeros de trabajo y pacientes.

REFERENCIAS

- Amiri (2019). Occupational stress factors at the workplace. Panjab University, Chandigarh, India. Conference Paper Obtenido de: <https://www.researchgate.net/publication/337303168>
- Alzahrani, Jones, Rizwan y Abdel (2019). Safety attitudes in hospital emergency departments: a systematic review. *International Journal of Health Care Quality Assurance*. 32 (7): 1042-1054. Obtenido de: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJHCQA-07-2018-0164/full/pdf>
- Andrade, Cabezas y Torres. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica. *Universidad de las Fuerzas Armadas*. Ecuador.
- Angarita, Ortegón y Niño. (2020). Una mirada sistemática al estrés laboral, revisión y categorización de artículos entre los años 2010 al 2020. *Universidad Cooperativa de Colombia*.
- Ángeles y Goicochea (2020). COVID 19 y el estrés laboral del enfermero. *Revista médica, Ili(5)*. Obtenido de <https://revistamedica.com/covid-19-estreslaboral-enfermero/>
- Baena (2017). Metodología de la investigación. 3ra. Patria. Obtenido de <http://ebookcentral.proquest.com>
- Barrera (2017). Estrés y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Antonio Caldas Domínguez - Pomabamba- 201. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29596/barrera_it.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Beltrán, Martínez, Rodríguez y Valderrama (2020). Perceived stress levels due to the SARS-COV2 pandemic in students at the Bosa Porvenir Facilities of the Universidad Distrital Francisco José de Caldas (Colombia). 41 (42):119-131. Obtenido de: <https://www.revistaespacios.com/a20v41n42/a20v41n42p10.pdf>
- Benites, Chacaliaza y Huancahuari (2017). *Factores y niveles de estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Ica*. Tesis pregrado,

Universidad Nacional San Luis Gonzaga. Obtenido de <https://repositorio.unica.edu.pe/handle/UNICA/2867>.

Biagetti, Gedutis y Ma. Ethical Theories in Research Evaluation: An Exploratory Approach. *Scholarly Assessment Reports*, 2020, 2(1): 11. Obtenido de: <https://doi.org/10.29024/sar.19>

Carrasco, Castillo, Salas y Reyes (2020). Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID - 19. *Scielo*. Obtenido de <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/1468/2323>.

Daniel (2016). The Usefulness of Qualitative and Quantitative Approaches and Methods in Researching Problem-Solving Ability in Science Education Curriculum. 5 (15): 91-100.

Damico y Ball (2020). The SAGE Encyclopedia of Human Communication Sciences and Disorders Experimental Research. Disponible en: DOI: <http://dx.doi.org/10.4135/9781483380810.n242>

Dawadi, Shrestha y Giri (2020). Mixed-Methods Research: A Discussion on its Types, Challenges, and Criticisms. *Journal of Practical Studies in Education*. Obtenido de: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED611786.pdf>

Díaz (2018). Investigación cualitativa y análisis de contenido temático. Ediciones Complutense. Artículo

Ehsan y Ali (2019). The Impact of Work Stress on Employee Productivity: Based in the Banking Sector of Faisalabad, Pakistan. 4(6): 32-50. Obtenido de: <https://researchleap.com/wp-content/uploads/2019/02/03.The-Impact-of-Work-Stress-on-Employee.pdf>

Frantz y Holmgren (2019). The Work Stress Questionnaire (WSQ) – reliability and face validity among male workers. *BMC Public Health* (2019) 19:1580. Obtenido de: <https://doi.org/10.1186/s12889-019-7940-5>

Ferreira y Yuri (2020). Dificultades y temores de las enfermeras que enfrentan la pandemia de COVID-19 en Brasil. *Humanidades Médicas*, 20(2), 312-333.

Obtenido de <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/16379/1947.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

- Frías, D. (2019). Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida. Universidad de Valencia España.
- García, Jiménez, Hinojosa, Gracia, Cano y Abeldaño (2020). Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia COVID-19. *Revista de salud pública*. Obtenido de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332>
- Haradhan (2020). Quantitative Research: A Successful Investigation in Natural and Social Sciences. 9(4): 52-79. Obtenido de: https://mpira.uni-muenchen.de/105149/1/MPRA_paper_105149.pdf
- Hernández y Mendoza (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 714. México: Mc Graw Hill.
- Jiménez (2020). *Estresores laborales en enfermeros del servicio de emergencia de un hospital*. Tesis pregrado, Universidad Norbert Wiener. Obtenido de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/handle/123456789/3889>.
- Karakaş (2017). The Relation between Work Family Life Conflict, Job Performance and Job Stress: A Research on Hotel Employee. 25(32): 51-69. Obtenido de: <https://www.researchgate.net/publication/316036437>
- Karakaş y Şahin (2019). The Relation Between Work Stress, Work-Family Life Conflict and Worker Performance: A Research Study on Hospitality Employees. *European Journal of Tourism Research* 21, pp. 102-118. Obtenido de: https://www.researchgate.net/publication/331683332_The_Relation_Between_Work_Stress_Work-Family_Life_Conflict_and_Worker_Performance_A_Research_Study_on_Hospitality_Employees
- Keogh *et al.* (2020). Acute hospital staff's attitudes towards dementia and perceived dementia knowledge: a cross-sectional survey in Ireland. (2020) 20:376 Obtenido de: <https://doi.org/10.1186/s12877-020-01783-6>.

- Kim y Cho (2020). The Moderating Effect of Managerial Roles on Job Stress and Satisfaction by Employees' Employment Type. 17(8259):1-16. Disponible en: doi:10.3390/ijerph17218259
- Koepsell y Ruiz (2015). Ética de la investigación, integridad científica. 1ra. México.
- Kothari (2004). Research methodology.. Methods and techniques. 2da. Edic. Published by New Age Internationa. Obtenido de: [https://www.cusb.ac.in/images/cusb-files/2020/el/cbs/MCCOM2003C04%20\(Business%20Research%20Methods\)Research_Methodology_C_R_Kothari.pdf](https://www.cusb.ac.in/images/cusb-files/2020/el/cbs/MCCOM2003C04%20(Business%20Research%20Methods)Research_Methodology_C_R_Kothari.pdf)
- Kyan (2016). *Estrés y Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho*. Tesis pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3536/KIAN%20YSA%20KARINA.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Kute, Simatwa y Odera (2018). Contribution of teacher attitude to management of student safety in emergency incidents in public secondary sc hools in kenya: a case study of kisumu county. 10(7): 71496-71509. Obtenido de: <https://journalcra.com/sites/default/files/issue-pdf/31575.pdf>
- Legra, A. (2018). Elementos teóricos y prácticos de la investigación científico-tecnológica. (1.a ed.). Cuba: Félix Varela.
- Maleki, Taghi y Porshikhian (2018). Evaluation of the factors predicting nurses' attitude to phase of preparedness to respond to disasters. 13 (6): 538-546. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/journal/1702/170263777007/170263777007.pdf>.
- Magid (2016). Research Fundamentals: Study Design, Population, and Sample Size. 2(1): 1-7
- Mamani. (2021). Estrés laboral y actitudes durante la pandemia COVID-19 del personal de enfermería a nivel de la micro-red de salud Cono Norte de

- Tacna, 2021. Universidad Peruana Unión, Lima, Perú. Obtenido de: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4665/Claudia_Tesis_Maestro_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mejía, Chacón, Leiva, Garnica, Pedraza y Espinoza (2020). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. 28 (3):176-235. Obtenido de: <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>
- Modragón (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Mov.cient.Vol.8* (1): 98-104. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5156978.pdf>.
- Muñante (2021). Nivel de Estrés laboral y Desempeño del Profesional de Enfermería. Unidad de respuesta rápida a pacientes COVID-19 Lima, 2021. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66418/Mu%c3%b1ante_FRYS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Muyembe (2019). Basics of Research Design: A Guide to selecting appropriate research design. 6(5): 76-88. Obtenido de: https://www.researchgate.net/publication/342354309_Basics_of_Research_Design_A_Guide_to_selecting_appropriate_research_design
- Mckim (2017). The Value of Mixed Methods Research: A Mixed Methods Study. *Journal of Mixed Methods Research*.11(2): 202–222. Obtenido de: <https://doi.org/10.1177/1558689815607096>
- Naser y Basaleem (2018). Emergency and disaster management training; knowledge and attitude of Yemeni health professionals- a cross-sectional study. *Naser and Saleem BMC Emergency Medicine* (2018) 18-23. Obtenido de: <https://doi.org/10.1186/s12873-018-0174-5>
- Navarro, Jiménez, Rappoport y Thoilliez (2017). Fundamentos de investigación e innovación educativa. *Universidad Internacional de La Rioja, 1ra*. Perú.
- Nofal, Alfayyad, Khan y Al Aseri (2018). Knowledge, attitudes, and practices of emergency department staff towards disaster and emergency preparedness

- at tertiary health care hospital in central Saudi Arabia OPEN. Saudi Medical Journal 39(11):179. Obtenido de: DOI:10.15537/smj.2018.11.23024
- Noris, Gonzales, Tello, Serrano y Vega (2017). Estrés y estilos de afrontamiento de las enfermeras de un hospital en Veracruz [Internet]. Dialnet 2017.
- Ñaupas, Humberto *et al.* (2018). Metodología de la investigación: cuantitativa, cualitativa y redacción de la tesis. Elaborado por Ediciones U, 5ta. Edición. Obtenido de: <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>.
- Onofre y Olano (2021). Estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n.º 1, Quito, en el año 2019. Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>
- Pawar (2020). Type of Research and Type Research Design. In book: Research Methodology (An Overview) (pp.46-57). Obtenido de: https://www.researchgate.net/publication/352055750_6_Type_of_Research_and_Type_Research_Design
- Parisod, Holopainen, Viljamaa, Puukka, Beeckman y Haavisto (2021). Attitudes of nursing staff towards pressure ulcer prevention in primary and specialised health care: A correlational cross-sectional study. Obtenido de: <https://www.researchgate.net/publication/352379633>
- Ríos, R. (2017) Metodología para la Investigación y Redacción. (1ra ed.) España.
- Rožman, Grinkevich y Tominc (2019). Occupational Stress, Symptoms of Burnout in the Workplace and Work Satisfaction of the Age-diverse Employees. 52 (1): 46-59. Obtenido de: <https://www.sciendo.com/pdf/10.2478/orga-2019-0005>
- Rostam (2020). The effect of job stress on mental health. International Journal of Management Studies and Social Studie. ISSN (Online): 2514-0002. Obtenido de: <https://www.researchgate.net/publication/341160815>

- Salinas (2017). *Factores de Riesgo de Estrés Laboral en el Personal Profesional de Enfermería del Hospital General "Isidoro Ayora" Loja 2016-2017*. Tesis pregrado, Universidad Nacional de Loja. Obtenido de <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/19113/1/TESIS%20MARLON%20SALINAS.pdf>
- Sharma (2019). *Descriptive Research Designs*. Running head: Horizons University, Paris. Obtenido de: https://www.researchgate.net/publication/333220662_Descriptive_Research_Designs
- Trigueros e Hidalgo (2017). *Qualitative and quantitative research instruments*. University el Salvador. Obtenido de: https://www.researchgate.net/publication/323014697_QUALITATIVE_AND_QUANTITATIVE_RESEARCH_INSTRUMENTS_Research_tools
- Valderrama (2020). *Pasos para elaborar los proyectos de investigación científica*. 2da. Lima, Perú: San Marcos.
- Vargas, Barrientos y Llontop (2017). *Actitudes del personal de salud frente a eventos adversos*. 28 (2): 339-346. Obtenido de: <http://journal.upao.edu.pe/PuebloContinente/article/viewFile/796/735>
- Wirawan, Rofida y Roz (2021). *Work from Home: Measuring Satisfaction between Work–Life Balance and Work Stress during the COVID-19 Pandemic in Indonesia*. 9 (96): 1-13 Obtenido de: <https://doi.org/10.3390/economies9030096>.
- Yuni y Urbano (2014). *Técnicas para investigar*. 1ra. Edición. Argentina: Editorial Brujas.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

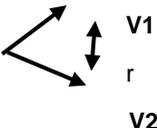
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA MEDICIÓN DE VARIABLES
Variable x: Estrés	Angarita, Ortegón y Niño (2020), el estrés es una manifestación de tipo físico, psicológico y de comportamiento del trabajador, tal que busca adecuarse a los estímulos que están en su entorno, generando situaciones problemáticas en su salud tal que si eso avanza originaría malestar relevante que dañe su rendimiento laboral. (p. 14)	En el profesional de enfermería se presenta el estrés a nivel organizacional, a nivel individual y a nivel del entorno.	Estrés a nivel organizacional	Relaciones interpersonales	1-3	Ordinal Tipo Likert: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			Estrés a nivel individual	Comunicación	4-5	
				Situaciones familiares	6-7	
				Situaciones económicas	8-10	
				Incertidumbre económica	11-13	
Estrés a nivel del entorno		14-15				
Variable y: Actitud del personal	Osorio (2015) Es la predisposición de actuar del profesional de enfermería hacia el paciente e incluye las dimensiones cognitiva, conductual y afectiva (p.20)	La actitud del personal tiene que ver con el aspecto cognitivo, conductual y afectivo, frente a estímulos que se presentan en el ámbito laboral	Cognitiva	Incertidumbre política Creencias	16-18	Ordinal Tipo Likert: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
				Valores	19-20	
			Conductual	Responsabilidad	21-23	
				Vocación	24-25	
				Sensibilidad	26-27	
Afectiva	Temor	28-30				

Anexo 2: Matriz de consistencia

TITULO: ESTRES Y ACTITUDES DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN TIEMPOS DE COVID-19 EN EMERGENCIA DEL HOSPITAL VITARTE 2021

AUTORA: LIC. EDITH ARIAS OCHOA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADOR				
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE (X): Estrés		ESCALA Y VALORES	RANGOS	
¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y actitudes del profesional de enfermería en tiempos de Covid-19 en emergencia del Hospital Vitarte 2021?	Determinar la relación entre el estrés y actitudes del profesional de enfermería en tiempos de Covid-19 en emergencia del Hospital Vitarte 2021	Existe relación directa entre el estrés y actitudes del profesional de enfermería en tiempos de Covid-19 en emergencia del Hospital Vitarte 2021	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Ordinal de orden	ESTRÉS (28, 68)
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICA	Estrés a nivel organizacional	Relaciones interpersonales Comunicación	1-3 4-5	Categorías: Tipo Likert: Siempre (5)	Estrés a nivel organizacional (11- 28)
			Estrés a nivel individual	Situaciones familiares Situaciones económicas Incertidumbre económica	6-7 8-10	Casi siempre (4) A veces (3)	Estrés a nivel individual (10 - 21)
			Estrés a nivel del entorno	Incertidumbre política Incertidumbre política	11-13	Casi nunca (2)	Estrés a nivel del entorno (7 - 18)
1. ¿Cuál es la relación que existe entre estrés y el aspecto cognitivo del profesional de enfermería en tiempos de Covid-19 en emergencia del Hospital Vitarte 2021?	1. Determinar la relación entre el estrés y el aspecto cognitivo del profesional de enfermería en tiempos de Covid-19 en emergencia del Hospital Vitarte 2021	1. Existe relación directa entre el estrés y el aspecto cognitivo del profesional de enfermería en tiempos de Covid-19 en emergencia del Hospital Vitarte 2021	DIMENSIONES	VARIABLE ACTITUD PERSONAL	(Y): DEL ITEMS	ESCALA Y VALORES	ACTITUD DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA (33- 65)
2. ¿Cuál es la relación que existe entre estrés y el aspecto conductual del profesional de enfermería en tiempos de covid-19 en emergencia del Hospital Vitarte 2021?	2. Determinar la relación entre el estrés y el aspecto conductual del profesional de enfermería en tiempos de Covid-19 en emergencia del Hospital Vitarte 2021	2. Existe relación directa entre el estrés y el aspecto conductual del profesional de enfermería en tiempos de Covid-19 en emergencia del Hospital Vitarte 2021					
3. ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y el aspecto afectivo del profesional de enfermería en tiempos de covid-19 en emergencia del Hospital Vitarte 2021?	3. Determinar la relación entre el estrés en el aspecto afectivo del profesional de enfermería en tiempos de covid-19 en emergencia del Hospital Vitarte 2021	3. Existe relación directa entre el estrés y el aspecto afectivo del profesional de enfermería en tiempos de Covid-19 en emergencia del Hospital Vitarte 2021	Cognitiva	Creencias Valores	21-23 24-25	Casi siempre (4) A veces (3)	Cognitivo (8 - 18)
			Conductual	Responsabilidad Vocación	26- 27 28- 30	Casi nunca (2)	Conductual (10 - 21)
			Afectiva	Sensibilidad Temor		Nunca (1)	Afectiva (14 - 26)

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTO	ESTADÍSTICA
<p>Tipo de Básico</p> <p>Diseño de investigación: Descriptivo correlacional no experimental De corte transversal</p>  <p>V1 r V2</p> <p>V1 = variable (estrés) V2 = variable (actitudes del personal) r = relación cada variable</p>	<p>La población de la investigación: Constituïda por 30 enfermeros del Hospital Vitarte</p> <p>Tipo de muestra Censal</p> <p>Tamaño de muestra conformada por los 30 enfermeros</p>	<p>Método: Hipotético Deductivo</p> <p>VARIABLE x: Estrés</p> <p>Técnica de producción de datos: Encuesta</p> <p>Instrumento: Escala de Likert</p> <p>Estructura Está conformado por 15 ítems, las dimensiones que mide el inventario son: - Estrés a nivel organizacional -Estrés a nivel individual -Estrés a nivel del entorno</p> <p>VARIABLE y: Actitudes del personal de enfermería</p> <p>Técnica de producción de datos: Encuesta</p> <p>Instrumento: Escala de Likert Estructura: Estará formada por 15 ítems las dimensiones que mide los inventarios son: - Cognitiva -Conductual -Afectiva</p>	<p>DESCRIPTIVA</p> <p>Procesamiento de datos: se usarán tablas de frecuencia y gráficos de barra</p> <p>INFERENCIAL</p> <p>Se usará el índice de correlación de Spearman</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$ <p>Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden x-y. N es el número de parejas</p>

Anexo 3: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Arias Ochoa, Edith estudiante de la Maestría de en Gestión de los Servicios de Salud, de la escuela de postgrado de la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO, estoy desarrollando un estudio titulado: Estrés y actitudes del personal de enfermería en tiempos de Covid-19 en emergencia del Hospital Vitarte 2021. Para determinar los efectos del estrés y actitudes del profesional de enfermería en tiempos de Covid-19 en emergencia del Hospital Vitarte 2021. por lo que solicito su autorización para participar en el presente estudio, es importante señalar que todo lo que se ha recopilado como información será únicamente utilizado como dato estadístico para el análisis de resultados y se guardará confiabilidad de la información brindada. muchas gracias por su comprensión y participación en este estudio.

Documento de identidad: Nro.-----

Vitarte de del 2021

FIRMA

Anexo 4: Cuestionario

ESTRÉS Y ACTITUDES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TIEMPOS DE COVID-19 EN EMERGENCIA DEL HOSPITAL VITARTE 2021.

Esta investigación se realizó para determinar el estrés y actitudes del personal de enfermería como influyen en los turnos de trabajos en los agotamiento, la satisfacción laboral, el desempeño y las conductas contra productivas, en el personal de enfermería de un Hospital factor influyente en los turnos de trabajos en el agotamiento, la satisfacción laboral, el desempeño y las conductas contra productivas, en el personal de enfermería de un Hospital factor influyente en los turnos de trabajos en el agotamiento, la satisfacción laboral, el desempeño y las conductas contra productivas, en el personal de enfermería de un Hospital actitudes del profesional de enfermería en tiempos de Covid-19 en emergencia del Hospital Vitarte 2021. Este cuestionario consta de 30 preguntas, es de carácter confidencial y reservado ya que los resultados serán usados como base de datos de esta investigación el cuestionario te toma un tiempo máximo de 10 minutos, no le genera ningún gasto. Puede responder con sinceridad y debe estar marcada con una "X" pedimos su colaboración y poder cumplir con el objetivo deseado muchas gracias por su gentil colaboración.

Luego de leer el consentimiento informado, por la presente autorizo lo siguiente

- Si autorizo
- No autorizo

CATEGORÍA	ESCALA
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS

PREGUNTAS		ESCALA				
N.º	DIMENSIONES / ítems					
ESTRÉS A NIVEL ORGANIZACIONAL						
RELACIONES INTERPERSONALES		1	2	3	4	5
1	¿Consideras que son buenas las relaciones laborales en el Hospital de Vitarte?					
2	¿Existe integración entre el personal en emergencia del Hospital de Vitarte?					
3	¿Consideras que la buena relación laboral del personal asegura un buen servicio?					
COMUNICACIÓN		1	2	3	4	5
4	¿Existe buena comunicación entre el personal de enfermería del área en emergencia?					
5	¿Considera que la comunicación fluida entre el personal de enfermería facilita las labores?					
ESTRÉS A NIVEL INDIVIDUAL						
SITUACIONES FAMILIARES		1	2	3	4	5
6	¿Considera que los problemas del hogar merman las labores del personal de enfermería?					
7	¿Existen evidencias del personal de enfermería con deficiente labor causado por la crisis familiar en su hogar?					
SITUACIONES ECONÓMICAS		1	2	3	4	5
8	¿Considera que el bajo sueldo del personal de enfermería es un factor de preocupación durante sus labores en el área en emergencia?					
9	¿Considera que la poca predisposición que tiene el personal de enfermería en hacer bien sus labores se deben al bajo sueldo que perciben?					
10	¿El constante ausentismo del personal de enfermería se debe a situación crítica en el aspecto económico?					
ESTRÉS A NIVEL DEL ENTORNO						
INCERTIDUMBRE ECONÓMICA		1	2	3	4	5
11	¿Consideras que la falta de seguridad en el trabajo hace que el personal no tenga la motivación para hacer bien sus labores?					

12	¿Consideras que el poco sueldo que percibe el personal ocasiona incumplimiento de deberes en el centro de trabajo?					
13	¿El poco dialogo del personal con el jefe del área hace que muchos dejen de laborar en la búsqueda de otras oportunidades con mejor remuneración?					
	INCERTIDUMBRE POLÍTICA	1	2	3	4	5
14	¿La crisis política es un factor por el cual el personal de enfermería no asegura su continuidad en el tiempo?					
15	¿Considera que los constantes cambios de jefatura en el área en emergencia sea motivo de renuncia del personal de enfermería?					

CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ACTITUDES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA

N.º	DIMENSIONES / ítems	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	COGNITIVA					
	CREENCIAS	1	2	3	4	5
16	¿Consideras que las creencias que tienen algunos integrantes del personal de enfermería influyen en su poca motivación en sus labores?					
17	¿Considera que el personal trabaja con temor por los comentarios que hacer respecto a los contagios que pueden tener durante sus labores?					
18	¿Cuentan con charlas de motivación al personal para controlar sus temores durante sus labores?					
	VALORES	1	2	3	4	5
19	¿Considera que el personal asume con responsabilidad su labor con los pacientes?					
20	¿El personal durante sus labores en el área en emergencia cumple a cabalidad sus funciones en bien de los pacientes?					
	CONDUCTUAL					
	RESPONSABILIDAD	1	2	3	4	5
21	¿Considera que el personal de enfermería está capacitado para asumir con responsabilidad sus funciones?					
22	¿Cuentan con personal muy comprometido en el cuidado de los pacientes?					
23	¿Considera que el personal labora cuidando la integridad de sus pacientes?					
	VOCACIÓN					
24	¿Consideras que el personal de enfermería tiene vocación para laborar en el área en emergencia?					

25	¿Considera que se asegura un buen servicio en el área en emergencia por que el personal está comprometido con su trabajo?					
	AFECTIVA					
	SENSIBILIDAD	1	2	3	4	5
26	¿El personal se solidariza con el paciente ante situaciones de malestar dándole atención oportuna?					
27	¿Las buenas prácticas del personal de enfermería brinda seguridad y confianza a los pacientes?					
	TEMOR	1	2	3	4	5
28	¿Considera que los casos complejos en los pacientes atemorizan al personal de enfermería?					
29	¿Consideras que el personal asume con serenidad sus labores en casos adversos?					
30	¿En muchos casos el temor del personal se debe a la falta de seguridad que tiene en su ambiente de trabajo?					

Gracias

Juicio de expertos

Número	Nombres y apellidos	Grado	Resultado
1	Carlos Huaraca Carhuaricra	Magister en la gerencia del servicio de salud. Especialista en emergencia y desastre	aplicable
2	Margoth de la Cruz Salazar	Magister en la gerencia de los servicios de salud. Especialista en emergencia y desastre	aplicable

Anexo 5: Validez por juicio de experto

Instrumento de medición

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	ESTRÉS A NIVEL ORGANIZACIONAL							
	RELACIONES INTERPERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Consideras que son buenas las relaciones laborales en el Hospital de Vitarte?	X		X		X		
2	¿Existe integración entre el personal de emergencia del Hospital de Vitarte?	X		X		X		
3	¿Consideras que la buena relación laboral del personal asegura un buen servicio?	X		X		X		
	COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿Existe buena comunicación entre el personal de enfermería del área de emergencia?	X		X		X		
5	¿Considera que la comunicación fluida entre el personal de enfermería facilita las labores?	X		X		X		
	ESTRÉS A NIVEL INDIVIDUAL							
	SITUACIONES FAMILIARES	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Considera que los problemas del hogar merman las labores del personal de enfermería?	X		X		X		

7	¿Existen evidencias del personal de enfermería con deficiente labor causado por la crisis familiar en su hogar?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	SITUACIONES ECONÓMICAS	Si	No	Si	No	Si	No
8	¿Considera que el bajo sueldo del personal de enfermería es un factor de preocupación durante sus labores en el área de emergencia?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
9	¿Considera que la poca predisposición que tiene el personal de enfermería en hacer bien sus labores se deben al bajo sueldo que perciben?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
10	¿El constante ausentismo del personal de enfermería se debe a situación crítica en el aspecto económico?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	ESTRÉS A NIVEL DEL ENTORNO						
	INCERTIDUMBRE ECONÓMICA	Si	No	Si	No	Si	No
11	¿Consideras que la falta de seguridad en el trabajo hace que el personal no tenga la motivación para hacer bien sus labores?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
12	¿Consideras que el poco sueldo que percibe el personal ocasiona incumplimiento de deberes en el centro de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
13	¿El poco dialogo del personal con el jefe del área hace que muchos dejen de laborar en la búsqueda de otras oportunidades con mejor remuneración?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	INCERTIDUMBRE POLÍTICA	Si	No	Si	No	Si	No

14	¿La crisis política es un factor por el cual el personal de enfermería no asegura su continuidad en el tiempo?	X		X		X	
15	¿Considera que los constantes cambios de jefatura en el área de emergencia sea motivo de renuncia del personal de enfermería?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

el instrumento cumple con las especificaciones adecuadas y hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. (a)/ Mg: *Carlos Guzman Becerra Parkvaricora*

DNI: *41205383*

Especialidad del validador:

Mg. Garantía en los servicios de salud espec. emergencias y desastres y cardiología y vascular

.....de.....2021

Ministerio de Salud
[Firma]
 Mg. Exp. Carlos G. GUZMÁN B. BECERRA
 CEP 41014 (2014) EST. REG. 0017
 RES/21000

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ACTITUDES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	COGNITIVA							
	CREENCIAS	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Consideras que las creencias que tienen algunos integrantes del personal de enfermería influye es su poca motivación en sus labores?	x		x		x		
17	¿Considera que el personal trabajo con temor por los comentarios que hacer respecto a los contagios que pueden tener durante sus labores?	x		y		x		
18	¿Cuentan con charlas de motivación al personal para controlar sus temores durante sus labores?	x		x		x		
	VALORES	Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿Considera que el personal asume con responsabilidad su labor con los pacientes?	x		x		x		
20	¿El personal durante sus labores en el área de emergencia cumple a cabalidad sus funciones en bien de los pacientes?	x	u	x		x		
	CONDUCTUAL							
	RESPONSABILIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	

21	¿Considera que el personal de enfermería está capacitado para asumir con responsabilidad sus funciones?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	¿Cuentan con personal muy comprometido en el cuidado de los pacientes?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	¿Considera que el personal labora cuidando la integridad de sus pacientes?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	VOCACIÓN						
24	¿Consideras que el personal de enfermería tiene vocación para laborar en el área de emergencia?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	¿Considera que se asegura un buen servicio en el área de emergencia por que el personal está comprometido con su trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	AFECTIVA						
	SENSIBILIDAD	Si	No	Si	No	Si	No
26	¿El personal se solidariza con el paciente ante situaciones de malestar dándole atención oportuna?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	¿Las buenas prácticas del personal de enfermería brinda seguridad y confianza a los pacientes?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	TEMOR	Si	No	Si	No	Si	No
28	¿Considera que los casos complejos en los pacientes atemoriza al personal de enfermería?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	¿Consideras que el personal asume con serenidad sus labores en casos adversos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	¿En muchos casos el temor del personal se debe a la falta de seguridad que tiene en su ambiente de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia) :

El instrumento cumple con las especificaciones y hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. (a)/ Mg: *Carlos Guzmán Nuvaraca Corbaccera*

DNI: *41205393*

Especialidad del validador:

Mg. Especialista en los servicios de salud, ESP. en emergencias y desastres y cardiología y vascular

.....de.....2021

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



Ministerio de Salud
Mg. Esp. Carlos G. NUVARACA CORBACCERA
CEP 41011 R.E.M. 621 R.E.E. 0017
R.E.E. 21000

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	ESTRÉS A NIVEL ORGANIZACIONAL							
	RELACIONES INTERPERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Consideras que son buenas las relaciones laborales en el Hospital de Vitarte?	X		X		X		
2	¿Existe integración entre el personal de emergencia del Hospital de Vitarte?	X		X		X		
3	¿Consideras que la buena relación laboral del personal asegura un buen servicio?	X		X		X		
	COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿Existe buena comunicación entre el personal de enfermería del área de emergencia?	X		X		X		
5	¿Considera que la comunicación fluida entre el personal de enfermería facilita las labores?	X		X		X		
	ESTRÉS A NIVEL INDIVIDUAL							
	SITUACIONES FAMILIARES	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Considera que los problemas del hogar merman las labores del personal de enfermería?	X		X		X		

7	¿Existen evidencias del personal de enfermería con deficiente labor causado por la crisis familiar en su hogar?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
SITUACIONES ECONÓMICAS		Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Considera que el bajo sueldo del personal de enfermería es un factor de preocupación durante sus labores en el área de emergencia?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	¿Considera que la poca predisposición que tiene el personal de enfermería en hacer bien sus labores se deben al bajo sueldo que perciben?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	¿El constante ausentismo del personal de enfermería se debe a situación crítica en el aspecto económico?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
ESTRÉS A NIVEL DEL ENTORNO								
INCERTIDUMBRE ECONÓMICA		Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Consideras que la falta de seguridad en el trabajo hace que el personal no tenga la motivación para hacer bien sus labores?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	¿Consideras que el poco sueldo que percibe el personal ocasiona incumplimiento de deberes en el centro de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	¿El poco dialogo del personal con el jefe del área hace que muchos dejen de laborar en la búsqueda de otras oportunidades con mejor remuneración?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
INCERTIDUMBRE POLÍTICA		Si	No	Si	No	Si	No	

14	¿La crisis política es un factor por el cual el personal de enfermería no asegura su continuidad en el tiempo?	X		X		X	
15	¿Considera que los constantes cambios de jefatura en el área de emergencia sea motivo de renuncia del personal de enfermería?	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. (a)/ Mg: DE LA CRUZ SALAZAR Margoth Jessia

DNI: 06811643

Especialidad del validador:

Emergencia y Desastres - Gestión de enfermería

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ACTITUDES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	COGNITIVA							
	CREENCIAS	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Consideras que las creencias que tienen algunos integrantes del personal de enfermería influye es su poca motivación en sus labores ?	X		X		X		
17	¿Considera que el personal trabajo con temor por los comentarios que hacer respecto a los contagios que pueden tener durante sus labores?	X		X		X		
18	¿Cuentan con charlas de motivación al personal para controlar sus temores durante sus labores?	X		X		X		
	VALORES	Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿Considera que el personal asume con responsabilidad su labor con los pacientes?	X		X		X		
20	¿El personal durante sus labores en el área de emergencia cumple a cabalidad sus funciones en bien de los pacientes?	X		X		X		
	CONDUCTUAL							
	RESPONSABILIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	

21	¿Considera que el personal de enfermería está capacitado para asumir con responsabilidad sus funciones?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
22	¿Cuentan con personal muy comprometido en el cuidado de los pacientes?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
23	¿Considera que el personal labora cuidando la integridad de sus pacientes?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
VOCACIÓN							
24	¿Consideras que el personal de enfermería tiene vocación para laborar en el área de emergencia?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
25	¿Considera que se asegura un buen servicio en el área de emergencia por que el personal está comprometido con su trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
AFECTIVA							
SENSIBILIDAD							
		Si	No	Si	No	Si	No
26	¿El personal se solidariza con el paciente ante situaciones de malestar dándole atención oportuna?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
27	¿Las buenas prácticas del personal de enfermería brinda seguridad y confianza a los pacientes?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
TEMOR							
		Si	No	Si	No	Si	No
28	¿Considera que los casos complejos en los pacientes atemoriza al personal de enfermería?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
29	¿Consideras que el personal asume con serenidad sus labores en casos adversos?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
30	¿En muchos casos el temor del personal se debe a la falta de seguridad que tiene en su ambiente de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia) :

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. (a)/ Mg: DE LA CRUZ Salazar Margoth Jessica

DNI: 06911643

Especialidad del validador:

① Emergencias Desastres ② Gestión de Enfermería

- 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



Mg. Margoth J. De La Cruz Salazar
Esp. Emergencia y Desastres
CEP 30507 REM 395 REE 5998

Firma del Experto Informante.

Anexo 6 : Data de las variables

VARIABLE 2: ACTITUD DEL PERSONAL																			
No	COGNITIVA				CONDUCTUAL					AFECTIVA					v2	D1	D2	D3	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14					P15
E1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	62	17	20	25
E2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	37	11	12	14
E3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	12	15	18
E4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	46	14	15	17
E5	3	3	3	4	3	3	2	2	1	4	3	2	2	2	2	39	13	11	15
E6	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	39	12	12	15
E7	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	41	11	12	18
E8	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	43	12	14	17
E9	2	2	2	2	3	2	2	2	1	4	2	2	3	2	2	33	8	10	15
E10	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	38	9	12	17
E11	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	62	17	20	25
E12	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	37	11	12	14
E13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	12	15	18
E14	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	46	14	15	17
E15	3	3	3	4	3	3	2	2	1	4	3	2	2	2	2	39	13	11	15
E16	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	39	12	12	15
E17	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	41	11	12	18
E18	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	43	12	14	17
E19	2	2	2	2	3	2	2	2	1	4	2	2	3	2	2	33	8	10	15
E20	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	38	9	12	17
E21	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	62	17	20	25
E22	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	37	11	12	14
E23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	12	15	18
E24	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	46	14	15	17
E25	3	3	3	4	3	3	2	2	1	4	3	2	2	2	2	39	13	11	15
E26	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	62	17	20	25
E27	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	37	11	12	14
E28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	12	15	18
E29	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	46	14	15	17
E30	3	3	3	4	3	3	2	2	1	4	3	2	2	2	2	39	13	11	15

Anexo 7: Grado de relación según coeficiente de correlación

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a ,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a 0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a 0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a 0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a 0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Mondragón (2014, p. 100)

Anexo 8: La confiabilidad - Estadística de fiabilidad

Interpretación del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach

Coeficiente de Alfa	Rango
>0.9 a 0.95	Excelente
>0.8	Bueno
>0.7	Aceptable
>0.6	Cuestionable
>0.5	Pobre
>0.5	Inaceptable

Fuente: Frías (2019, p. 7)

Estadística de fiabilidad de estrés

Alfa de Cronbach	N de elementos
,939	15

De la tabla se tiene que la fiabilidad del estrés es excelente, comprobando que los ítems de la variable son adecuados.

Estadística de fiabilidad de Actitud del personal

Alfa de Cronbach	N de elementos
,948	15

De la tabla se tiene que la fiabilidad de actitud del personal es excelente, comprobando que los ítems de la variable son adecuados.

Anexo 9: Agrupación por niveles e intervalos (rangos)

Variable/Dimensión	Bajo	Regular	Alto
Variable 1: Estrés	28 - 41	42 - 54	55 - 68
Dimensión 1: Estrés a nivel organizacional	11- 16	17 - 21	22 - 28
Dimensión 2: Estrés a nivel individual	10 - 13	14 - 16	17 - 21
Dimensión 3: Estrés a nivel del entorno	7 - 10	11 - 13	14 - 18
Variable 2: Actitud del personal	33 - 43	44 - 53	54 - 65
Dimensión 1: Cognitivo	8 - 11	12 – 14	15 - 18
Dimensión2: Conductual	10 - 13	14 - 16	17 - 21
Dimensión 3: Afectivo	14 - 18	19 - 22	23 - 26

Fuente: Elaboración propia

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	ULTIMOS 7 AÑOS (2014-2021)	ULTIMOS 4 AÑOS (2017-2020)	ART. REVISITAS INDEXADAS	LIBROS, TESIS, JURISPRUDENCIA	INGLES	TESIS DE MAESTRÍA INTERNACIONAL	TESIS DE MAESTRÍA NACIONAL
	70%	20%	70%	30%	40%	6	6
	38	10	35	15	22	6	6