

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN**

**FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**Estrés laboral relacionado a las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería que labora en el Centro quirúrgico del Hospital II-1 Moyobamba.**

**Julio-Diciembre 2021**

**Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Enfermería**

**AUTORES:**

**Milagros de Jesús Sanción Rodríguez**

**Luzmila Maldonado de la Cruz**

**ASESOR:**

**Lic. MSc. Luz Karen Quintanilla Morales**

**Tarapoto – Perú**

**2022**



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución- NoComercial-Compartirigual 2.5 Perú](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/).

Vea una copia de esta licencia en

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/>



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN**

**FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**Estrés laboral relacionado a las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería que labora en el Centro quirúrgico del Hospital II-1 Moyobamba.**

**Julio-Diciembre 2021**

**Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Enfermería**

**AUTORES:**

**Milagros de Jesús Sunción Rodríguez**

**Luzmila Maldonado de la Cruz**

**ASESOR:**

**Lic. MSc. Luz Karen Quintanilla Morales**

**Tarapoto – Perú**

**2022**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN**

**FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**Estrés laboral relacionado a las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería que labora en el Centro quirúrgico del Hospital II-1 Moyobamba.**

**Julio-Diciembre 2021**

**Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Enfermería**

**Autores**

**Milagros de Jesús Sunción Rodríguez**

**Luzmila Maldonado de la Cruz**

**Asesor**

**Lic. MSc. Luz Karen Quintanilla Morales**

**Tarapoto – Perú**

**2022**

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN-TARAPOTO

## FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD

### ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



**Estrés laboral relacionado a las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería que labora en el Centro quirúrgico del Hospital II-1 Moyobamba.**

**Julio-Diciembre 2021**

**Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Enfermería**

**Autores**

**Milagros de Jesús Sunción Rodríguez**

**Luzmila Maldonado de la Cruz**

**Sustentada y aprobada el día 13 de abril del 2022, ante el honorable jurado:**

Obsta. M.Sc. Ángel Delgado Ríos  
Secretario

Obsta. Dra. Lolita Arévalo Fasanando

Presidente

Lic. Enf.Mg. Nancy Cayo Huachaca  
Vocal

## Constancia de asesoramiento

La que suscribe el presente documento, hace constar:

Que he revisado y bajo mi asesoramiento los señores Bachilleres en enfermería **Milagros de Jesús Sunción Rodríguez** y **Luzmila Maldonado de la Cruz**, han ejecutado el proyecto de investigación titulado:

**Estrés laboral relacionado a las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería que labora en el Centro quirúrgico del Hospital II-1 Moyobamba. Julio-Diciembre 2021**

La misma que encuentro conforme en estructura y contenido. Por lo que doy conformidad para los fines que estime conveniente.

Tarapoto, 13 de abril de 2022.

Atentamente,



.....  
**Lic. MSc. Luz Karen Quintanilla Morales**

**Asesora**

## Declaratoria de autenticidad

**Milagros de Jesús Sunción Rodríguez**, con DNI N°71113834 y **Luzmila Maldonado de la Cruz**, con DNI N°75708107, bachilleres de la Escuela profesional de Enfermería, Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de San Martín, autoras de la tesis titulada: **Estrés laboral relacionado a las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería que labora en el Centro quirúrgico del Hospital II-1 Moyobamba. Julio - Diciembre 2021.**

Declaramos bajo juramento que:

La tesis presentada es de nuestra autoría.

La redacción fue realizada respetando las citas y referencias de las fuentes bibliográficas consultadas.

Toda la información que contiene la tesis no ha sido auto plagiada;

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido alterados ni copiados, por tanto, la información de esta investigación debe considerarse como aporte a la realidad investigada.

Por lo antes mencionado, asumimos bajo responsabilidad las consecuencias que deriven de nuestro accionar, sometiéndonos las leyes de nuestro país y normas vigentes de la Universidad Nacional de San Martín.

Tarapoto, 13 de abril de 2022



**Bach. Milagros de Jesús Sunción Rodríguez**  
DNI N°7113834

**Bach. Luzmila Maldonado de la Cruz**  
DNI N°75708107

**Formato de autorización NO EXCLUSIVA para la publicación de trabajos de investigación, conducentes a optar grados académicos y títulos profesionales en el Repositorio Digital de Tesis**

**1. Datos del autor:**

Apellidos y nombres:	Sunción Rodríguez, Milagros de Jesús		
Código de alumno :	71113834	Teléfono:	948708011
Correo electrónico :	milagros de JESÚS Sunción 97@gmail.com DNI: 71113834		

(En caso haya más autores, llenar un formulario por autor)

**2. Datos Académicos**

Facultad de:	Ciencias de la Salud
Escuela Profesional de:	Enfermería

**3. Tipo de trabajo de investigación**

Tesis	(X)	Trabajo de investigación	( )
Trabajo de suficiencia profesional	( )		

**4. Datos del Trabajo de investigación**

Título :	Estrés laboral relacionado a las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería que labora en el Centro quirúrgico del Hospital II-1 Moyobamba. Julio - Diciembre 2021
Año de publicación:	2022

**5. Tipo de Acceso al documento**

Acceso público *	(X)	Embargo	( )
Acceso restringido **	( )		

Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, una licencia **No Exclusiva**, para publicar, conservar y sin modificar su contenido, pueda convertirla a cualquier formato de fichero, medio o soporte, siempre con fines de seguridad, preservación y difusión en el Repositorio de Tesis Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.

En caso que el autor elija la segunda opción, es necesario y obligatorio que indique el sustento correspondiente:


**6. Originalidad del archivo digital.**

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, como parte del proceso conducente a obtener el título profesional o grado académico, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado.



## 7. Otorgamiento de una licencia **CREATIVE COMMONS**

Para investigaciones que son de acceso abierto se les otorgó una licencia *Creative Commons*, con la finalidad de que cualquier usuario pueda acceder a la obra, bajo los términos que dicha licencia implica

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/>

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Digital de Tesis, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.

Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales - RENATI “**Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA**”.



Firma del Autor

## 8. Para ser llenado en el Repositorio Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto de la UNSM - T.

Fecha de recepción del documento.

27 / 06 / 2022



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN  
Repositorio Digital de Ciencia, Tecnología  
e Innovación de Acceso Abierto - UNSM.

  
Dra. Grecia Vanessa Fachin Ruiz  
Responsable

\***Acceso abierto:** uso lícito que confiere un titular de derechos de propiedad intelectual a cualquier persona, para que pueda acceder de manera inmediata y gratuita a una obra, datos procesados o estadísticas de monitoreo, sin necesidad de registro, suscripción, ni pago, estando autorizada a leerla, descargarla, reproducirla, distribuirla, imprimirla, buscarla y enlazar textos completos (Reglamento de la Ley No 30035).

\*\* **Acceso restringido:** el documento no se visualizará en el Repositorio.

**Formato de autorización NO EXCLUSIVA para la publicación de trabajos de investigación, conducentes a optar grados académicos y títulos profesionales en el Repositorio Digital de Tesis**

**1. Datos del autor:**

Apellidos y nombres: Maldonado de la Cruz, Luzmila	
Código de alumno : 75708107	Teléfono: 936498341
Correo electrónico : maluzmy06@gmail.com	DNI: 75708107

(En caso haya más autores, llenar un formulario por autor)

**2. Datos Académicos**

Facultad de: Ciencias de la Salud
Escuela Profesional de: Enfermería

**3. Tipo de trabajo de investigación**

Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajo de investigación	<input type="checkbox"/>
Trabajo de suficiencia profesional	<input type="checkbox"/>		

**4. Datos del Trabajo de investigación**

Título : Estrés laboral relacionado a las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería que labora en el Centro quirúrgico del Hospital II-1 Moyobamba. Julio - Diciembre 2021
Año de publicación: 2022

**5. Tipo de Acceso al documento**

Acceso público *	<input checked="" type="checkbox"/>	Embargo	<input type="checkbox"/>
Acceso restringido **	<input type="checkbox"/>		

Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, una licencia **No Exclusiva**, para publicar, conservar y sin modificar su contenido, pueda convertirla a cualquier formato de fichero, medio o soporte, siempre con fines de seguridad, preservación y difusión en el Repositorio de Tesis Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.

En caso que el autor elija la segunda opción, es necesario y obligatorio que indique el sustento correspondiente:


**6. Originalidad del archivo digital.**

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, como parte del proceso conducente a obtener el título profesional o grado académico, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado.

## 7. Otorgamiento de una licencia *CREATIVE COMMONS*

Para investigaciones que son de acceso abierto se les otorgó una licencia *Creative Commons*, con la finalidad de que cualquier usuario pueda acceder a la obra, bajo los términos que dicha licencia implica

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/>

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Digital de Tesis, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.

Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales - RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".



Firma del Autor

## 8. Para ser llenado en el Repositorio Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto de la UNSM - T.

Fecha de recepción del documento.

27 / 06 / 2022



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN  
Repositorio Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto - UNSM.

  
Grecia Vanessa Fachin Ruiz

Responsable

\***Acceso abierto:** uso lícito que confiere un titular de derechos de propiedad intelectual a cualquier persona, para que pueda acceder de manera inmediata y gratuita a una obra, datos procesados o estadísticas de monitoreo, sin necesidad de registro, suscripción, ni pago, estando autorizada a leerla, descargarla, reproducirla, distribuirla, imprimirla, buscarla y enlazar textos completos (Reglamento de la Ley No 30035).

\*\* **Acceso restringido:** el documento no se visualizará en el Repositorio.

## **Dedicatoria**

### **A DIOS**

por darme la dicha de vivir y gozar de salud, así como para iluminarme y guiarme, para dar este significativo paso en la vida.

### **A MIS PADRES**

**Jesús Marcela y Pedro Emilio** Por su esfuerzo, amor y comprensión, han sabido instruirme y acompañarme sin esperar nada a cambio, como pilares en mi camino; formando parte de mi desarrollo personal y profesional.

### **A MI HERMANITA**

Vania Cecilia Por su apoyo, comprensión y confianza que ha depositado en mí y la dicha de tenerla.

### **A MIS AMIGOS**

**Reynaldo, Jhonatan, Luzmila,** por haberme acompañado en mi formación académica y brindarme su apoyo incondicional en todo momento.

**MILAGROS DE JESÚS SUNCIÓN  
RODRÍGUEZ**

## **Dedicatoria**

### **A DIOS**

Le doy gracias a DIOS ante todo por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

### **A MIS PADRES**

Eufemio Maldonado, María de la cruz Por su amor y comprensión, quienes sin ellos no hubiese sido posible ningún logro, dándoles gracias por su apoyo incondicional, tanto en lo profesional como personal, ellos son mi motivación por todo su amor que me siguen brindando y hoy les agradezco lo que soy.

### **A MIS ABUELOS**

por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento, y agradezco a toda mi familia por sus consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.

### **A MIS AMIGOS**

Elizabeth, Milagros, Reynaldo por apoyarme cuando más las necesito, por extender su mano en momentos difíciles y por el amor brindado cada día.

**LUZMILA MALDONADO DE  
LA CRUZ**

## **Agradecimiento**

**A Dios**, por estar con nosotras en cada paso que dimos, por darnos la fortaleza para no dejarnos vencer ante las diferentes pruebas que la vida se nos ha presentado y ser nuestro soporte durante todo este camino de estudio.

**A nuestros Padres**, gracias a sus esfuerzos, sacrificios, les agradecemos por todo el amor que siempre nos han dado ya que fueron nuestro motor y motivo para seguir adelante.

**A nuestra casa de estudios, Universidad Nacional de San Martín**, directamente a la Facultad Ciencias de la Salud – Carrera Profesional de Enfermería, a nuestros docentes de las diferentes asignaturas gracias por sus conocimientos que nos brindaron, valores y sobre todo mucho amor a la profesión.

## Índice

Dedicatoria .....	vi
Dedicatoria .....	vi
Agradecimiento.....	vii
Índice.....	viii
Índice de tablas .....	x
Resumen .....	xi
Abstract .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Título .....	11
I. INTRODUCCIÓN .....	11
1.1. Marco Conceptual.....	11
1.2. Antecedentes.....	3
1.3. Bases Teóricas .....	8
1.4. Justificación.....	16
1.5. Problema .....	17
II. OBJETIVOS .....	17
2.1. Objetivo general .....	17
2.2. Objetivos específicos .....	17
2.3. Hipótesis de la investigación.....	18
2.4. Variables .....	18
2.5. Operacionalización de variables .....	18
III. MATERIAL Y MÉTODOS.....	22
3.1. Tipo y nivel de investigación .....	22
3.2. Diseño de la investigación.....	22
3.3. Población y muestra.....	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	23
IV. RESULTADOS.....	25

V. DISCUSIÓN .....	32
VI. CONCLUSIONES .....	35
VII. RECOMENDACIONES .....	36
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	37
IX. ANEXOS .....	41



## Índice de tablas

<b>Tabla</b>	<b>Título</b>	<b>Pág.</b>
1	Edad de los profesionales de enfermería	25
2	Tiempo en años laborando de los profesionales de enfermería	25
3	Sexo de los profesionales de enfermería	26
4	Situación laboral de los profesionales de enfermería	26
5	Estrés laboral según dimensiones.	27
6	Estrategias de afrontamiento según dimensiones.	28
7	Dimensión de mayor relación entre estrés laboral y estrategias de afrontamiento.	29
8	Prueba de normalidad de datos	30
9	Relación entre estrés laboral y estrategias de afrontamiento	31

## Resumen

El objetivo de esta tesis fue determinar la relación que existe entre el nivel de Estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería que labora en el Centro quirúrgico del Hospital II-1 Moyobamba. Julio - Diciembre 2021. La investigación fue de tipo básica, no experimental descriptiva, correlacional, y de corte transversal. La muestra estuvo formada por 19 profesionales de enfermería. Se aplicó como técnica e instrumento de recolección de datos la encuesta y el cuestionario respectivamente. Los resultados mostraron que, la edad media de los profesionales de enfermería es de 35.21. El 63.2 % son mujeres y el 36.8 % hombres. El 63.2 % trabaja bajo la modalidad de CAS, el 31.6 % son nombrados y el 5.3 % es tercerizado. El estrés laboral en los profesionales de enfermería es regularmente aceptable con 73.7 % y aceptable con 26.3 %. El nivel de las estrategias de afrontamiento en los profesionales de enfermería es regular con 73.7 %, buena con 21.1 % y mala con 5.3 %. La estructura organizacional es la dimensión que mejor se relaciona con las estrategias de afrontamiento, encontrándose una relación positiva débil media con un  $r$  igual a 0.446 y un nivel de significancia igual a 0.056. Se concluyó que, no existe relación significativa entre el Estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería que labora en el Centro quirúrgico del Hospital II-1 Moyobamba. Julio 2021 - Diciembre 2021, encontrándose un nivel de significancia mayor al margen de error permitido ( $0.05 < 0.287$ ).

Palabras claves: Estrés, estrategia, enfermería

## ABSTRACT

The objective of this thesis was to determine the relationship that exists between the level of work stress and the coping strategies of the nursing professional who works at the Hospital II-1 Moyobamba Surgical Center. July - December 2021. The research was basic, non-experimental, descriptive, correlational, and cross-sectional. The sample consisted of 19 nursing professionals. The survey and questionnaire were applied as a data collection technique and instrument, respectively. The results showed that the mean age of the nursing professionals is 35.21. 63.2% are women and 36.8% men. 63.2% work under the CAS modality, 31.6% are appointed and 5.3% are outsourced. Work stress in nursing professionals is regularly acceptable with 73.7% and acceptable with 26.3%. The level of coping strategies in nursing professionals is regular with 73.7%, good with 21.1% and bad with 5.3%. Organizational structure is the dimension that is best related to coping strategies, finding a medium weak positive relationship with an  $r$  equal to 0.446 and a significance level equal to 0.056. It was concluded that there is no significant relationship between work stress and the coping strategies of the nursing professional who works in the Surgical Center of Hospital II-1Moyobamba. July - December 2021, finding a level of significance greater than the margin of error allowed ( $0.05 < 0.287$ ).

Keywords: Stress, strategy, nursing



## **Título**

Estrés laboral relacionado a las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería que labora en el Centro quirúrgico del Hospital II-1 Moyobamba. Julio - Diciembre 2021.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Marco Conceptual**

La Organización Mundial de la Salud (OMS), define el estrés como un conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para la acción (1).

Por otro lado, la población que padece mayores niveles de estrés es aquellas que forman parte del sistema sanitario, en especial los profesionales de enfermería ya que lidian cotidianamente con grandes cargas de estrés, sin embargo, muchas veces es ignorado el estado de salud mental y niveles de estrés a los que son sometidos los estudiantes de esta área, cuyo papel es principal en la atención al cliente, puesto que forman parte del equipo de salud.

Una investigación aplicada a universitarios en Australia, China, Portugal, Colombia hallando que 52% tuvo intentos suicidas, en el estudio practicado a 165 jóvenes estudiantes en una universidad en Portugal, presentaron depresión con riesgo a ideación suicida (2)

Así también, datos emitidos por La escuela Latinoamericana de Medicina en Cuba nos dice que el estrés académico se hace presente durante la formación de pregrado y postgrado, y el afrontamiento a este; siendo así que a diferencia de otras profesiones, los estudiantes de la rama de salud son quienes muestran un mayor grado de estrés académico, siendo representada por 64.5% solo durante el primer año, cifra que es de (67%) si se refiere a países como Chile y Perú y la estrategia de mayor empleo es centrado en el problema (3).

Las licenciadas en enfermería se encarga de pacientes en todas las áreas; emergencia, cuidados intensivos, clínica, consulta externa, gineco-obstetricia, etc., por lo que se encuentra en permanente exposición a situaciones que demandan una gran carga emocional, como por ejemplo: deben ser testigos presenciales del padecimiento y muerte de los pacientes así como también el dolor y sufrimiento de los familiares; que se constituyen en fuentes de desarrollo de síntomas de trauma, estrés y de crisis personal para estos profesionales de la salud (4).

En el ambiente hospitalario, diferentes y complementarios factores de estrés han sido evidenciados en el trabajo de la enfermería. Se puede citar el número reducido de profesionales; el exceso de actividades; la dificultad para la delimitación de papeles entre los profesionales que componen el equipo (enfermeros, técnicos y auxiliares); la complejidad de las relaciones interpersonales; la responsabilidad para con los clientes; las restricciones organizativas propias del sistema hospitalario; el estancamiento y la desvalorización de salarios; el mantenimiento de múltiples empleos; el cumplimiento de largas y agotadoras jornadas de trabajo (5).

Estudios realizados ponen de manifiesto que las estrategias de afrontamiento pueden regular dichas consecuencias negativas. Las respuestas individuales a las situaciones estresantes dependen de una gran variedad de factores que incluyen la magnitud de la demanda, las propias características personales y recursos de afrontamiento, las restricciones personales o ambientales y el apoyo recibido por otros. Así mismo las estrategias de afrontamiento se refieren a cómo se manejan las personas ante sucesos o situaciones percibidas como estresantes.

Según Vega (6) el personal de salud trabaja por turnos de entre 8, 12, 16 o 24 horas diarias, las cuales serían de 48 a más horas semanales. Moretti (7) menciona que una jornada laboral debe ser de máximo de ocho horas, pues las horas de trabajo que suele tener el personal es de 12 horas a más. Asimismo, los profesionales de Salud, están sometidos a una sobrecarga laboral, según la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el 2016 se ha notificado un déficit potencial de aproximadamente 18 millones de profesionales de salud.

De modo particular, los profesionales de enfermería están sometidos a múltiples factores de riesgo, tanto de carácter organizacional como propios de la tarea que realizan. Atender la enfermedad, en ocasiones por largos periodos de tiempo, compartir la angustia, el dolor, presenciar la muerte, puede llegar a provocar sentimientos de impotencia, depresión, frustración, hostilidad, miedo, ansiedad, estrés. López Valdivieso (8). Y, la Unidad de Cuidados Intensivos parece ser uno de los entornos más agresivos, tensos y traumáticos del hospital. Estos factores hostiles llevan a los pacientes, y al equipo multidisciplinar, sobre todo, de enfermería, a una alta probabilidad de que estos profesionales estén sometidos a diversos factores relacionados con el estrés. (9).

En Tarapoto, no se hallaron muchos estudios similares que involucren estrés y estrategias de afrontamiento en profesionales de enfermería específicamente. Cabe resaltar que nuestra ciudad cuenta con diversas entidades de salud ya sean instituciones del Ministerio de Salud (MINSA), Es salud, instituciones particulares o clínicas privadas. Díaz (2013), en su estudio observaron que en la personal enfermería del Hospital II de Tarapoto, el 10.0% del personal que labora presenta estrés y nivel bajo de desempeño profesional, asimismo resultado que el 18.3% con estrés laboral y nivel medio de desempeño profesional (10).

El hospital II-1 Moyobamba (institución del MINSA con la mayor demanda de atención en salud a través del Seguro Integral de Salud) cuenta con centros quirúrgicos, los cuales podrían representar entornos, normativas y forma de trabajo diferentes, y por ende entornos laborales distintos. El personal que se encuentra expuesto a los estímulos estresantes desarrollara diferentes formas de respuesta individual al estrés, estas respuestas serán formas de afrontar y solucionar el estrés, experimentaran respuestas físicas, psicológicas y conductuales, que si estas no son adecuadas se pondrán en riesgo la salud del trabajador.

## **1.2. Antecedentes**

Según, Niño Higuera et al. 2019, los enfermeros atienden constantemente el dolor, la muerte, presiones laborales, pacientes problemáticos, etcétera; factores que favorecen el desarrollo de estrés laboral y tienen consecuencias de orden físico, social, emocional y conductual. Es importante identificar si existen perfiles diferentes de estrés laboral según los contextos y demandas específicas del lugar de trabajo. El objetivo fue evaluar el nivel de estrés percibido y su relación con variables sociodemográficas y las estrategias de afrontamiento predominantes en el personal de enfermería del servicio de Ortopedia. La muestra estuvo compuesta por 15 enfermeros, evaluados con la Escala de Estrés Percibido (EEP) de Cohen, Kamarak, y Mermelstein (1983) y el Inventario de Estrategias de Afrontamiento (IEA) de Lazarus y Folkman (1986). Los resultados mostraron un alto nivel de estrés percibido según el EEP, así como una alta percepción de desamparo y pérdida de control y una baja percepción de autoeficacia o control de las situaciones. No se encontraron diferencias significativas entre las Estrategias de Afrontamiento con los datos demográficos. Es esencial desarrollar intervenciones que faciliten la adquisición de habilidades de afrontamiento en el personal de enfermería que mejoren sus patrones de comportamiento y pensamiento e incrementen su nivel de autoeficacia (11).

Rodríguez Monteagudo (2020), menciona que durante la primera ola de la pandemia por COVID-19 los Servicios de Urgencias colapsaron debido al aumento de pacientes contagiados por SARS-CoV-2. Los profesionales de Enfermería de estos Servicios tuvieron que responder a la alta carga de trabajo y los altos niveles de incertidumbre y presión, mientras administraban cuidados a los pacientes. La finalidad del estudio es conocer las estrategias con las que se enfrentan los profesionales de Enfermería a una situación tan estresante como una pandemia y la percepción del estrés sufrido durante la primera ola. El objetivo de la investigación es describir el estrés percibido y las estrategias de afrontamiento frente al estrés que poseen los profesionales enfermeros de los Servicios de Urgencias hospitalarias de los hospitales públicos de la Comunidad de Madrid ante la pandemia de COVID-19. Con el uso metodológico del enfoque cuantitativo con diseño descriptivo de corte transversal, realizado en profesionales de Enfermería del Servicio de Urgencias de 3 hospitales públicos universitarios de la Comunidad de Madrid. La muestra está compuesta por 322 profesionales de Enfermería del Servicio de Urgencias Hospitalarias. Para la recogida de datos se ha elaborado un cuestionario AD-HOC que recoge datos sociodemográficos, laborales, relacionados con recursos percibidos, experiencia con la enfermedad de COVID-19, estrés percibido, estresores percibidos y estrategias de afrontamiento frente al estrés. Obteniendo los resultados de los datos serán analizados mediante análisis descriptivo y de asociación de variables. Para ello se usará el programa informático SPSS 26.0. Concluyendo que la problemática del estrés en la profesión de Enfermería, se ha descubierto que hay grandes carencias en cuanto a recursos y herramientas creadas para procurar una mejor salud laboral dentro de las profesiones sanitarias (12).

Correa Jiménez (2021), declara que el objetivo del estudio fue identificar el nivel de estrés laboral en médicos y enfermeros de la Fundación Pablo Jaramillo. Esta población enfrenta condiciones laborales exigentes que pueden generar altos niveles de estrés, lo que impacta negativamente en su salud física y mental. Los materiales y métodos utilizados consistieron en una investigación mixta, bajo un estudio exploratorio y transversal utilizando el cuestionario de medición del estrés laboral OIT-OMS y una entrevista semiestructurada. Entre los resultados, se ha demostrado que los estresores más destacados fueron el clima organizacional, la estructura organizacional, la influencia del líder, el apoyo grupal y la falta de cohesión. El personal médico obtuvo una puntuación de 93 según la escala de niveles de estrés, a

diferencia del personal de enfermería con un valor de 82, siendo así el sector menos afectado. Se concluye que existe un nivel de estrés medio entre médicos y enfermeras (13).

Noguera Mena (2020), plantea como su objetivo analizar las transformaciones que se presentan en el sistema cliente a la luz de las experiencias sistematizadas, del facilitador y las personas participantes, en la intervención de enfermería en salud mental para el fortalecimiento de las estrategias de afrontamiento del estrés en el contexto laboral de la empresa Hellman, Costa Rica. El método utilizado en el presente trabajo corresponde a una sistematización de experiencias de una intervención de enfermería en salud mental, posicionado desde el modelo de Sistemas de Betty Neuman, para el fortalecimiento de estrategias de afrontamiento del estrés. Para la sistematización de experiencias, se articuló una intervención de enfermería en salud mental, utilizando el proceso de atención de enfermería como hilo conductor, desarrollada entre el 27 de abril y el 22 de Junio del año 2018. El análisis se realizó mediante una triangulación de datos, donde se analizaron las experiencias vividas desde lo que se conoce sobre los distintos fenómenos a la luz de la teoría. Obteniendo resultados donde participaron 14 personas, 10 hombres y 4 mujeres, con roles de liderazgo. Los aprendizajes individuales destacados estuvieron relacionados con la mayor conciencia para la identificación de los elementos estresantes y las EA dirigidas a la emoción y al pensamiento. Concluyendo que las personas participantes fueron capaces de identificar agentes estresores laborales y cotidianos, así como las formas en que los mismos generan respuestas en el sistema cliente; además del reconocimiento y entrenamiento en estrategias de afrontamiento frente a los mismos (14).

Según Palma Asmad (2018), manifiesta que su trabajo de investigación cuantitativa, método descriptivo de corte transversal, tuvo como objetivo determinar la relación entre el nivel de estrés y los tipos de estrategias de afrontamiento en enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo - 2016. El universo muestral fue de 30 enfermeras que cumplieron con los criterios de inclusión. La recolección de datos se obtuvo a través de los instrumentos: Escala de Valoración del Nivel de Estrés y Cuestionario de Estilos de Afrontamiento (COPE), luego los resultados fueron tabulados y presentados en tablas de una y doble entrada de forma numérica y porcentual, así como en gráficas; se aplicó el Test de Independencia de Criterio Chi - Cuadrado ( $\chi^2$ ), obteniéndose los siguientes resultados: El nivel más



frecuente de estrés en las enfermeras de Centro Quirúrgico del HVLE de Trujillo es el nivel alto (63.3 %), así como el nivel más habitual de afrontamiento es el nivel medio (43.3 %). Finalmente, si existe relación entre el nivel de estrés y nivel de afrontamiento, tanto de manera general ( $P = 0.0467$ ), como en los tipos de estrategias enfocadas al problema ( $P = 0.0329$ ) y otras estrategias ( $P = 0.0444$ ) (15).

Mendoza y Panta (2021), sostiene que su presente estudio de investigación tuvo como propósito fundamental establecer la relación entre estrés laboral y estrategias de afrontamiento utilizadas por el personal de enfermería de dos centros de salud de la ciudad de Cajamarca, igualmente, se conocieron los niveles de estrés laboral, se identificaron las estrategias de afrontamiento más utilizadas, el nivel de estrés de acuerdo al sexo y por último las estrategias de afrontamiento más utilizadas de acuerdo al sexo, es así que de acuerdo a los principales resultados se observa una relación directa entre ambas variables ( $\rho = ,885$ ), asimismo el nivel de estrés es alto con 69%, las estrategias de afrontamiento más utilizadas son las estrategias centradas en el problema con 58%, igualmente, de acuerdo al sexo, se muestra que el sexo masculino presenta nivel alto de estrés con 32% al igual que el sexo femenino presenta nivel alto de estrés con 24%, finalmente, de acuerdo el sexo femenino utiliza mayormente las estrategias centradas en la emoción con 26% mientras que el sexo masculino utiliza las estrategias centradas en el problema con 36% (16).

Medina Villagaray (2021), señala que el objetivo fue determinar la relación entre estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del personal de salud de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Ayacucho 2021. La metodología fue de enfoque a emplearse en este estudio es el cuantitativo, y el diseño a abordarse es el no experimental, correlacional - transversal. La población estará conformada por 40 profesionales de la salud que laboran en la Unidad de Cuidados intensivos. La técnica a utilizarse será la encuesta y se aplicarán dos instrumentos. Un cuestionario orientado a medir el estrés laboral compuesto por 23 ítems de opción múltiple con escala tipo Likert de 3 alternativas, organizados en 3 dimensiones (esfuerzo, recompensa e implicación), su puntuación oscila entre 23 y 92 puntos, siendo sus valores finales estrés laboral intenso, moderado y leve. El segundo cuestionario orientado a medir las estrategias de afrontamiento compuesto por 40 ítems de opción múltiple con escala tipo Likert de 4 alternativas, organizados en 2 dimensiones (estrategias centradas en el problema y estrategias centradas en la emoción). La

puntuación global oscila entre 0 y 160 puntos, siendo sus valores finales estrategias de afrontamiento adecuadas e inadecuadas (17).

Chipana y Manani (2021), consideran que su investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en las enfermeras del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca – 2021. Presentando una metodología de tipo básica, siendo su diseño no experimental, descriptivo correlacional. La población fue de 200 enfermeras y su muestra fue de 150; como técnica se utilizó la encuesta siendo los instrumentos utilizados para la recolección de datos la escala “Nursing Stress Scale” (N.S.S.) y el inventario de respuestas de afrontamiento de Rudolf H. Mohos. Los resultados evidenciaron que el 84.7% poseen un nivel mediano de Estrés laboral, mientras que 15.3% señalan que se hallan en un nivel excesivo de estrés; seguidamente el 67.3% señalan que se encuentran en un nivel mediano de estrés en el ambiente físico, el 79.3% indicaron que el estrés en el ámbito psicológico se halla en un nivel mediano y el 87.3% indican que se encuentran en un nivel mediano de estrés en el ambiente social. Finalmente se logra concluir que existe una relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en las enfermeras del Hospital Carlos Monge (18).

Según Cachique y Zegarra (2021), enfatizan que su investigación tuvo como objetivo: la relación que existe entre los factores estresantes y las estrategias de afrontamiento en las prácticas clínicas de los estudiantes de Enfermería de la Universidad Nacional de San Martín Tarapoto. Estudio descriptivo correlacional, de corte transversal. Constituido por 191 estudiantes de enfermería, utilizando la técnica: entrevista y como instrumentos dos cuestionarios. Resultados: Según los factores sociodemográficos; el 53.4% se encuentran entre las edades de 17 a 19 años de edad. El 96.3% son de sexo femenino. El 89.0% se dedican a estudiar y un 11.0% estudian y trabajan. Según las dimensiones de los factores estresantes: falta de competencias: el 59,7% (114) muestran competencias suficientes. En la dimensión impotencia e incertidumbre, el 59,2% (113) muestran impotencia e incertidumbre. En la dimensión relación con el Docente y compañeros el 64,4% (123) muestran insatisfacción. En la dimensión relación con compañeros, el 79,1% (151) muestran insatisfacción. En la dimensión implicancia emocional, el 69,6% (133) muestran implicancia emocional. En la dimensión dañarse la relación con el paciente, el 82,2% (157) mencionan que no está afectado. En la dimensión sobrecarga académica el 82,2% (157) mencionan que existe sobre carga académica. Según la dimensión

estrategia de afrontamiento el 14,1% (27) presenta afrontamiento activo, el 13,6% (26) presentan aceptación, el 12,6% (24) presentan reinterpretación positiva y planificación, el 11,0% (21) presentan apoyo social instrumental, el 8,4% (16) Autodistracción, el 6,8% (13) presentan apoyo social emocional, el 5,8% (11) tienen en cuenta la religión, el 4,7% (9) humor, el 3,7% (7) autoinculpación, el 3,1% (6) negación, el 2,1% (4) desahogo emocional, el 1,0 (2) desconexión conductual y el 0,5% (1) hace uso de sustancias. Concluyendo Al someter los resultados de ambas variables de estudio (19).

Finalmente, Cáceres Ramírez (2019), considera que el objetivo de su investigación fue determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y estrategias de afrontamiento al estrés en los estudiantes de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP Tarapoto, 2018. El estudio es de corte transversal y de tipo descriptivo correlacional. La muestra de estudio estuvo conformada por 235 estudiantes de la promoción Espartanos comprendidos desde la primera y novena sección. Para la recolección de datos se utilizó el cuestionario de inteligencia emocional CIM- I de Goleman (1996); adaptado por Salovey y Mayer (2002) y el Cuestionario de Modos de Afrontamiento al Estrés, Forma disposicional-COPE (Carver, Sheier & Weintraub, 1989); adaptado por Casuso (1996). Para la obtención de los resultados se utilizó el software estadístico SPSS versión 20 y la fórmula correlacional Rho de Spearman. Los resultados muestran que; no existe relación significativa entre las variables estudiadas ( $r=.045$ ,  $p= ,495$ ), observándose además que la dimensión autorregulación y motivación se relacionan significativamente con estrategias de afrontamiento al estrés ( $r= .159^*$ ,  $p= ,015$ ), ( $r=,128^*$ ,  $p= ,049$ ) (20).

### **1.3. Bases Teóricas**

#### **1.3.1. Estrés laboral**

##### **Estrés**

Considerando la primera variable de investigación definiremos al estrés, según la organización Mundial de la Salud como un conjunto de reacciones fisiológicas del organismo y lo pone en alerta para hacer frente el conflicto (21).

Para Houtman y Jettinghoff (22), definen el estrés relacionado con el trabajo como un prototipo de cambios que ocurren cuando los trabajadores enfrentan ante los

requerimientos ocupacionales que no pertenecen a su conocimiento, experiencias o cualidades y que incitan su habilidad para hacer frente a la situación.

Es una serie de respuestas biológicas que le permitirá a la persona sobrevivir ante cualquier circunstancia que pueda generar estrés, estas respuestas dependerá del estado físico y psicológico de la persona; de igual manera, Comin A, De la Fuente A, Gracia A. (23), define al estrés como el fracaso del mecanismo del intento de adaptación de la persona con su entorno, más adelante cuando se agotan los mecanismos de adaptación aparecerá de manera rápida o tardía los síntomas de estrés.

Definiremos entonces al estrés como un trastorno que ocasionara una serie de alteraciones fisiológicas, psicológicos y de comportamiento en la persona como producto del intento de adaptación a estímulos estresantes.

Considera que el estrés es un proceso que se activa o pone en marcha cuando la persona percibe una situación o acontecimiento como una amenaza que desborda sus recursos. José Acosta (24)

### **Definición de estrés laboral**

La Organización internacional del trabajo conceptualiza al estrés laboral como la acción de una persona ante diversas situaciones que le ejercen presión y presentan exigencias que no responden a sus conocimientos y capacidades generando un afrontamiento a una situación que empieza a convertirse desagradable. El estrés laboral se agrava cuando el trabajador siente que no recibe mucho apoyo de sus compañeros y más si tiene un control limitado para hacer frente a las situaciones estresantes que se presentan en su entorno laboral. (25) .

Sotillo indica que el estrés laboral es un conjunto de fenómenos internos que se producen en el organismo y altera la salud del trabajador siendo factores intervinientes los agentes estresantes lesivos que provienen de ambiente laboral.

Para Shultz (26), El estrés laboral viene de un origen netamente psicológico considerándose como un trastorno que causa un daño físico grave generalizándose en la vida cotidiana del hombre actual.

### **Tipos de estrés Laboral**

#### **Dimensiones del estrés laboral**

Laneza (27) plantea 7 dimensiones relacionado con el estrés laboral del trabajo en las empresas: el clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo. Las dimensiones se desarrollan a continuación.

### **D1. El clima organizacional**

Es considerado como causa y resultado de la estructura jerarquía, de los diferentes procesos que se generan en la organización, los cuales tienen incidencia en el comportamiento del empleado (27). La persona que labora en una institución tiene que percibir, entender la misión, metas, sus tácticas, planes, las políticas de la gerencia, la dirección y objetivo de la empresa; con la finalidad de cumplir sus funciones y obligación en la dirección de lo que requiere la institución, evitando desequilibrios emocionales. El clima organizacional es parte de la cultura de la institución, al cual el trabajador debe adaptarse de inmediato para desarrollar niveles aceptables de estrés laboral, que no afecten la salud del personal de salud.

### **D2. Estructura organizacional**

Para Laneza (27) toda institución para el cumplir con sus actividades cuenta con recursos: humanos, materiales, económicos, tecnológicos. Por consiguiente, la administración de estos recursos tiene que ser eficaz y para ello tenemos que contar con instrumentos que nos permitan realizar la elaboración de todas las actividades diarias, convirtiéndose estas tareas en partes eficientes de comunicación, coordinación, relación, dirección, y evaluación administrativa. Como mínimo debe existir una forma adecuada de rendir informes entre superior y subordinado, de acuerdo a su nivel los trabajadores tienen responsabilidades, la documentación debe tener un trámite con un mínimo de secuencias y la cadena de mando entre el superior y toma de decisiones, debe respetarse.

### **D3. Territorio organizacional**

Es el conjunto de operaciones que envuelve lugares y espacios de trabajo, lugares de acciones propios de la empresa, que le da una posición ventajosa (27).

Una buena comunicación en tiempo real y el uso de instrumentos permiten el máximo provecho para la institución. En estos espacios se deben controlar todas

las actividades de trabajo, respetando la privacidad del trabajador. Debe existir una pequeña presión y supervisión. Un buen territorio organizacional administrado en forma eficiente, genera niveles de estrés laboral aceptable.

#### **D4. La Tecnología**

La tecnología es importante para automatización de toda empresa. Para Laneza (27) el uso de instrumento con alta tecnología que ingresa a la empresa debe incluir una serie de capacitaciones a los trabajadores. Esta tecnología debe mejorar los procesos de trabajo y disminuir tiempos en las actividades; mejorando la competitividad del trabajador. En caso contrario se transformará en un factor estresante y alejamiento del trabajador con la nueva tecnología.

La implementación de la tecnología en un centro de salud debe incluir un programa de capacitación continuo para un optimizar los recursos asignados en beneficio del paciente y el personal de salud, mejorando los sistemas información.

#### **D5. Influencia del Líder**

El liderazgo es la capacidad de las personas de influir en otras, en forma positiva; se debe entender que el liderazgo se encuentra en todos los trabajadores (27). Toda organización o empresa requieren de la conducción de un líder mayor o varios líderes, de acuerdo a su nivel de complejidad y jerarquía, que los motive y respalde su trabajo.

El supervisor de un área de trabajo debe ser un líder y preocuparse por el bienestar de sus dirigidos y brindarles la confianza necesaria en todas sus acciones e iniciativas, buscando siempre un buen desempeño laboral. Cuando una empresa no tiene los líderes adecuados, sus trabajadores desarrollan niveles de estrés no aceptables, originando problemas de salud mental.

#### **D6. Falta de cohesión**

Según Laneza (27) la falta de cohesión es la pérdida de identidad, adherencia y valores en una empresa. El trabajador necesita sentirse parte del equipo de trabajo, completamente identificado con sus actividades, como pieza fundamental de la organización. Una empresa desorganizada desmotiva al trabajador, para su desarrollo personal.

Todo el equipo de un área de trabajo, deben compartir responsabilidades y nunca todo debe recaer en una sola persona. El equipo debe sentirse presionado y no una sola persona debe presionarse, el estrés laboral se inicia con una sobrecarga de tareas que escapa a la capacidad de respuesta del trabajador. Los empleados de una empresa cuando identifican la falta de cohesión pueden desarrollar niveles de estrés laboral moderado.

### **D7. Respaldo del grupo**

El equipo de trabajo toma decisiones en función a los objetivos de la empresa y todos los integrantes deben respaldar esa decisión. Los integrantes de un equipo de trabajo tienen fortalezas y debilidades, que deben ser aprovechadas al máximo por el área de trabajo y por los jefes. Algunas veces los jefes sobrecargan un departamento u oficina de trabajo debido a que confían en su capacidad de respuesta, pero no todos los integrantes responden a un mismo nivel, creando u originando el estrés en algunos trabajadores.

Según Laneza (27) el respaldo del grupo es la seguridad que brinda un equipo de trabajo a sus integrantes en las tomas de decisiones.

### **1.3.2. Estrategias de afrontamiento**

El afrontamiento es un proceso que se adquiere con el tiempo y se mejora enfrentando diversas situaciones. Según Martínez (28) “El afrontamiento es una serie de pensamientos y actitudes que capacitan a los individuos para manejar los momentos o circunstancias difíciles. La madurez cognitiva es un transcurso de esfuerzos realizados para afrontar de manera más adecuada las demandas del entorno social. El autor sostiene que el desarrollo la capacidad mental y de la estructura cognitiva, se fortalece con la experiencia y el tiempo, para afrontar eventos actuales y nuevos de la vida diaria. Identificar situaciones difíciles, permite adaptarnos mejor y afrontar estrés en forma óptima.

Las estrategias de afrontamiento que tienen las personas son varias y varían de acuerdo a la madurez y capacidad mental de cada individuo. Según Lazarus y Folkman (como se citó Martínez) (28):

Las Estrategias de Afrontamiento es el esfuerzo cognitivo y conductual que debe realizar un individuo para manejar esas demandas externas (ambientales, estresores) o internas (estado emocional) y que son evaluadas como algo que

excede los recursos de la persona, en diferentes contextos o situaciones en la cual se desenvuelve.

En el estrés laboral las exigencias de quehacer superan la posibilidad de contestación del trabajador, por tanto, las estrategias de afrontamiento tienen que dotar de herramientas indispensables para manejar y bloquear el desarrollo del estrés en el trabajador. En la actualidad todas las empresas exigen productividad, por consiguiente, el trabajador tiene que aprender a afrontar situaciones adversas y adaptarse en forma inmediata a las demandas externas. Podemos decir que las estrategias de afrontamiento se utilizan para que el ser humano logre manejar las dificultades que encuentra o percibe ante la diversidad de tareas, actividades funciones que amerita para realizar su trabajo.

Chamorro (29) sostiene que las estrategias de afrontamiento o también llamado coping. Son procesos cognitivos y conductuales que realiza una persona para hacer cara al estrés.

Para afrontar el estrés depende del desarrollo de los procesos cognitivos y conductuales, que nos ayudan adaptarnos a mundo de estrés. Los procesos cognitivos es la forma como se desarrolla el flujo de información en nuestro cerebro y la interpretación del mundo que nos rodea. Estos procesos requieren de una madurez biológica, y perfeccionamiento de las personas, al ser un desarrollo interno, es difícil su medición. En consecuencia, la estrategia de afrontamiento requiere de experiencias, que permitan fortalecer y adaptar nuestro organismo a diversas situaciones, para poder liberándonos del estrés.

### **Dimensiones de las estrategias de afrontamiento**

#### **D1. Focalizado en la solución del problema**

Consiste en centrarse en el problema para darle solución y no evadir el problema. Tratando las causas del problema, buscando la solución más oportuna paso a paso, estableciendo un plan de actuación, dialogando con los individuos comprometidos y dar una respuesta positiva al problema, concretando varias soluciones concretas, es decir centrarse en el problema.

Para Sandín y Chorot (30). Es un método conductual y cognitivo que se enfoca directamente a la situación que genera percepción de descontrol por parte del



individuo; basándose en un cambio de conductas para la adquisición y desarrollo de habilidades para focalizar el problema, buscando solución.

### **D2. La autofocalización negativa**

Permite abordar y aceptar los problemas tal como se presentan, los problemas siempre van existir, haga lo que haga estarán presentes (30).

La indiferencia a los problemas puede evitar el estrés, pero no es la mejor forma, ni conducta adecuada. En muchas ocasiones el actor principal del problema es la misma persona, y no lo reconoce. Las frustraciones en la persona, sesgan su capacidad de afrontar adecuadamente los problemas y solo queda resignarse y aceptarlo. El afrontamiento no se da cuando una persona se encuentra muy negativa, pues se sentirá muy pesimista; dirá que no tiene solución, que ya es muy tarde, que todo ello se debe porque no supo reaccionar, que hay que dejarlo, así como está y constantemente piensa en lastimarse, obteniendo como resultado la no solución del problema. Esto sucede mayormente en personas que se encuentran en alto estado depresivo.

### **D3. Reevaluación positiva**

Según Sandín y Chorot (30) la reevaluación positiva permite enfrentar las circunstancias positivamente, que todos los problemas permiten el desarrollo personal y mejorar la capacidad de respuesta, para sucesivos afrontamientos de problemas. Los hechos negativos se presentan con frecuencia enfrentarlos positivamente mejoran el afrontamiento. Hay circunstancias en las que no se puede hacer frente a la situación porque las personas se encuentran enfermas en estado terminal, o está pasando una etapa de duelo por el fallecimiento de un ser querido etc.; generado todo esto un estrés, donde la persona no puede llegar a las metas que se ha trazado. Lo que quiere decir el autor que cuando una persona pasa por momentos difíciles, lo toma ciertamente de una manera apropiada porque le permite su desarrollo como persona y que con el transcurrir del tiempo de las experiencias vividas, la persona se fortalecerá y aprenderá y afrontará mejor sus dificultades.

### **D4. Expresión emocional abierta**

Aspecto importante para identificar y expresar las emociones, descarga de mal humor, conductas hostiles, agresiones, irritaciones, conjunto de conductas

dirigidas por emociones desorganizadas y falta de autocontrol. Es muy importante averiguar y saber tratar las emociones negativas, los miedos, lo que nos avergüenza, que cosa nos produce tristeza o vergüenza y lo que nos enfada. La persona piensa que al expresar su ira, tristeza, cólera de manera constante va a solucionar el problema, siendo esto negativo pues solo está dejándose llevar por la emoción negativa que no conduce a nada bueno al contrario le está generando más estrés.

Según Sandín y Chorot (30) considera a la expresión emocional abierta es una estrategia funcional donde el individuo alcanza formar sus reflexiones e impresiones expresándolos de forma clara y dirigiéndose al problema, no atacando a otras personas o a sí mismo, va más allá de solo desahogarse.

#### **D5. Evitación**

Para Sandín y Chorot (30) la evitación consiste en desviar los problemas, para abordarlos mejor en otro lugar y tiempo, la concentración es importante, traer ideas positivas a la mente, no permite el ingreso de los problemas. Pensar en circunstancias positivas, bloquean las preocupaciones y nos liberan momentáneamente de los problemas. La práctica de deporte mejora en afrontamiento. Se refiere, que las personas debemos pensar positivamente, en que todos los problemas tienen solución, y no concentrarse negativamente en que no se solucionará ya que ello sólo conducirá a que la persona se sienta frustrada; para ello tendrá que distraerse, buscar ayuda en los amigos o familiares para enfrentar el problema. No se debe enfrentar los problemas cuando existen conflictos.

#### **D6. Búsqueda de apoyo social**

Combinación de recurso humanos, materiales y circunstancias que cuenta una persona para superar una determinada crisis (30).

Nuestro entorno tiene un abanico de posibilidades que nos pueden ayudar a mejorar nuestro afrontamiento. Buscar los familiares y amigos, solicitar un consejo, practicar la buena escucha. Se refiere que la persona debe buscar el apoyo de amigos familiares para enfrentar el estrés para ver las causas y consecuencias y la manera como resolver el problema. Pero esto no quiere decir que la persona se vuelva dependiente de los consejos, ideas de las otras personas

#### **D7. La religión**

Para Sandín y Chorot (30) es una forma de vida y comportamiento que nos permite visualizar el mundo a través de una cosmovisión de la realidad, que nos ayuda afrontar y solucionar los problemas en forma óptima.

La fe y la madurez espiritual de la persona es un determinante. Cuando la persona se encuentra en una situación difícil se considera una estrategia positiva, se puede entender que toda esta situación que está experimentando es porque tiene un sentido especial, un porque que todo lo que pasa tiene una explicación. Siendo así la religión un camino al alcance y evolución positiva de la persona, que a través de las dificultades que se le presentan es entender o comprender que hay un fin principal y que por el momento las personas no lo puedan entender.

#### **1.4. Justificación**

➤ **Implicancias prácticas:**

Se exploró el nivel de conocimiento en las dimensiones, por un lado, la importancia sobre los conocimientos sobre dicho problema, permitiendo identificar claramente en donde se orientó, mediante estrategias de afrontamiento y de esa manera menguar las complicaciones que conlleva el estrés laboral.

➤ **Valor teórico:**

Esta investigación tiene un valor hipotético, dado que para su perfeccionamiento se indagó en diversas fuentes bibliográficas existentes e información, así mismo se tomaron en cuenta las teorías sociales y científicas sobre el estrés laboral, esto permitirá incrementar el nivel de conocimiento del tema. De manera legal, ya que el presente estudio responde a lo normado en la Constitución Política del Estado, en lo relacionado a la formación profesional y el derecho a la salud del ciudadano peruano, ley de Universidades, etc.

➤ **Utilidad metodológica:**

En esta investigación se completó la utilización de instrumentos de recopilación de información, lo que permitió dar respuesta a la cuestión planteada, y para conocer la relación de ambos factores de investigación, se utilizó una prueba fáctica.

## **1.5. Problema**

### **1.5.1. Problema general**

¿Cuál es la relación del nivel de Estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería que labora en el Centro quirúrgico del Hospital II-1 Moyobamba Julio - Diciembre 2021?

### **1.5.2. Problemas específicos**

1. ¿Cuál es el nivel de Estrés laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro quirúrgico del Hospital II-1 Moyobamba? Julio - Diciembre 2021?
2. ¿Cuáles son las estrategias de afrontamiento que utiliza el profesional de enfermería en el Centro quirúrgico del Hospital II-1 Moyobamba? Julio - Diciembre 2021?
3. ¿Cuál es la relación de las dimensiones de la variable Estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería que labora en el Centro quirúrgico del Hospital II-1 Moyobamba Julio – Diciembre 2021?

## **II. OBJETIVOS**

### **2.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre el nivel de Estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería que labora en el Centro quirúrgico del Hospital II-1 Moyobamba. Julio - Diciembre 2021.

### **2.2. Objetivos específicos**

1. Identificar las características sociodemográficas de los profesionales de enfermería que laboran en el Centro quirúrgico del Hospital II-1 Moyobamba Julio - Diciembre 2021.
2. Identificar el Estrés laboral según dimensiones: Clima Organizacional, Estructura Organizacional, Territorio Organizacional, Tecnología, Influencia de líder, Falta de cohesión, Respaldo del grupo en los profesionales de enfermería que laboran en el Centro quirúrgico del Hospital II-1 Moyobamba. Julio - Diciembre 2021.
3. Identificar las estrategias de afrontamiento según dimensiones: Focalizado en la solución del problema, Autofocalización negativa, Reevaluación positiva, Expresión emocional abierta, Evitación, Búsqueda de apoyo Social, La

Religión en los profesionales de enfermería que laboran en el Centro quirúrgico del Hospital II-1 Moyobamba. Julio - Diciembre 2021.

4. Identificar las dimensiones de mayor relación que existen entre Estrés laboral y estrategias de afrontamiento. Julio – Diciembre 2021.

### **2.3. Hipótesis de la investigación**

#### **2.3.1. Hipótesis alterna ( $H_a$ )**

El nivel de Estrés laboral se relaciona con las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería que labora en el Centro quirúrgico del Hospital II-1 Moyobamba. Julio - Diciembre 2021.

#### **2.3.2. Hipótesis nula ( $H_0$ )**

El nivel de Estrés laboral no se relaciona con las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería que labora en el Centro quirúrgico del Hospital II-1 Moyobamba. Julio - Diciembre 2021.

### **2.4. Variables**

#### **Variable independiente**

**Y** = Estrés Laboral.

#### **Variable dependiente**

**X** = Estrategias de afrontamiento

### **2.5. Operacionalización de variables**

## Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valor final	Ítems	Escala de medición
<b>Estrés laboral</b>	<p>Para Houtman y Jettinghoff (2008) definen el estrés relacionado con el trabajo como un prototipo de cambios que ocurren cuando los trabajadores enfrentan ante los requerimientos ocupacionales que no pertenecen a su conocimiento, experiencias o cualidades y que incitan su habilidad para hacer frente a la situación.</p> <p>Niveles:            Aceptable → 25 – 74            Regularmente aceptable → 75 – 125            No Aceptable → 126 - 175</p>	<p>La variable es medida sumando las puntuaciones de la Escala de Estrés laboral de la OIT/OMS, dicha escala consta de 25 preguntas y es valorada mediante una escala Likert de 7 respuestas</p>	Clima Organizacional	Misión y metas Desempeño Dirección Organización	<p>Niveles:            Aceptable → 25 – 74            Regularmente aceptable → 75 – 125            No Aceptable → 126 - 175</p>	4 ítems (1, 11, 12, 20)	<p>Escala Ordinal:            Nunca = 1            Raras veces = 2            Ocasionalmente = 3            Algunas veces = 4            Frecuentemente = 5            Generalmente = 6            Siempre = 7</p>
			Estructura Organizacional	Rendir información Control Papeleo Respeto		4 ítems (2, 3, 6, 16)	
			Territorio Organizacional	Espacio privado Incomodidad		2 ítems (15, 22)	
			Tecnología	Tiempo Conocimiento Técnico Ausencia Técnica		4 ítems (4, 14, 18, 25)	
			Influencia de líder	Jefes Respeto al supervisor Bienestar Confianza		4 ítems (5, 13, 17, 24)	
			Falta de cohesión	Grupo de trabajo Estatus Desorganización Presiones		4 ítems (7,9,10, 21)	
			Respaldo del grupo	Metas profesionales Demandas de trabajo Ayuda técnica		3 ítems (8, 19, 23)	

<b>Estrategias de afrontamiento</b>	Según Martínez (2012). El afrontamiento es una serie de pensamientos y actitudes que capacitan a los individuos para manejar los momentos o circunstancias difíciles.	Son los esfuerzos y estrategias que realizan las enfermeras para cambiar las condiciones estresantes y desfavorables.	Focalizado en la solución del problema	Causas del problema Solución problema Plan de acciones Dialogo Soluciones concretas Enfrentar problema	Niveles: Mala → 0 – 55 Regular → 56 – 112 Buena → 113 - 168	6 ítems (1, 8, 15, 22, 29, 36)	Escala ordinal: Nunca = 0 Pocas veces = 1 A veces = 2 Frecuentemente = 3 Casi Siempre = 4
			Autofocalización negativa	Comprensión Control Causantes del problema Cambio de situación Problema en sí mismo Aceptar cosas		6 ítems (2, 9, 16, 23, 30, 37)	
			Reevaluación positiva	Concentración Positivo del problema Preocupaciones Diferentes Experiencia personal Ocurrencia		6 ítems (3, 10, 17, 24, 31, 38)	
			Expresión emocional abierta	Humor Insultos Forma hostil Agresiones Irritación Desahogo		6 ítems (4, 11, 18, 25, 32, 39)	
			Evitación	Concentración Olvido del problema Recreativo No pensar problemas Prácticas deportivas Olvido		6 ítems (5, 12, 19, 26, 33, 40)	
			Búsqueda de apoyo Social	Sentimientos Consejos familiares Ayuda de parientes Buscar amigos Mejor camino Buena escucha.		6 ítems (6, 13, 20, 27, 34, 41)	

			La Religión	Asistencia iglesia Ayuda espiritual Rogar solución Recé Rezo Colocar velas		6 ítems (7, 14, 21, 28, 35, 42)	
--	--	--	-------------	-------------------------------------------------------------------------------------------	--	---------------------------------------	--

Fuente: Elaboración propia



### III. MATERIAL Y MÉTODOS

#### 3.1. Tipo y nivel de investigación

##### Tipo de investigación

Esta investigación se realizó con un enfoque cuantitativo, porque se aplicó valores estadísticos para su interpretación de resultados. La investigación es de campo debido a que se pudo observar los hechos en una población seleccionada donde ocurrió la problemática que se ha estudiado, de esta forma acercándose a los objetivos que se han propuesto anteriormente. De acuerdo a las variables de interés, fueron de tipo analítico, descriptiva, y se analizó 2 variables identificadas en el estudio, logrando describir los rasgos, cualidades o atributos que existe con respecto al nivel de conocimiento del Estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería.

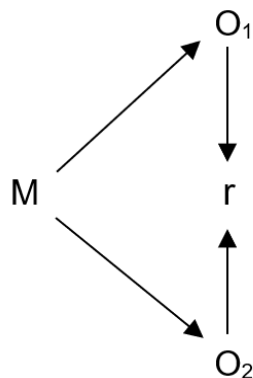
##### Nivel de investigación

El nivel de investigación fue claramente descriptiva correlacional. Las investigaciones gráficas intentan conocer la conducta de cualquier manifestación que se descomponga, es decir, solo pretenden medir o recopilar datos de forma autónoma o conjunta sobre las ideas o factores a los que citan.

#### 3.2. Diseño de la investigación

En la investigación se utilizó el diseño no experimental. Dado que los factores de investigación no fueron controlados deliberadamente, también se determina que el análisis reacciona a través de la percepción directa según lo indicado por el entorno regular. El esquema empleado fue el siguiente:

Dónde:



M = Muestra de estudio

O<sub>1</sub> = Observaciones realizadas en la variable independiente (Estrés laboral)

O2 = Observaciones realizadas en la variable dependiente (Estrategias de afrontamiento)

r = Nivel de relación que existe entre las variables estudiadas.

### **3.3. Población y muestra**

#### **Población**

Para este estudio se tomó la población total del Centro quirúrgico del Hospital II-1 Moyobamba, con un total de 19 enfermeros profesionales.

#### **Criterios de inclusión**

- Personal de enfermería que realizan labor asistencial en el Centro Quirúrgico del Hospital II-1 Moyobamba.
- Personal de enfermería que acepte voluntariamente participar en el estudio y que firme el consentimiento informado.

#### **Criterios de exclusión**

- Personal de enfermería ausente debido a licencias (enfermedad o vacaciones).
- Enfermeras con labor administrativa.

#### **Unidad de análisis**

Una enfermera profesional del Centro quirúrgico del Hospital II-1 Moyobamba.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnicas**

Estas son las técnicas que se emplearon en la recolección de datos:

- Análisis Documentario
- Encuesta

Se empleó como técnica la Encuesta y el método la observación. Instrumento para valorar fue un cuestionario validado, los niveles de conocimientos en trabajadores profesionales del Centro quirúrgico del Hospital II-1 Moyobamba, la primera encuesta consta de 25 ítems con alternativas cerradas y la segunda encuesta consta de 42 ítems.

### **Estrés laboral**

La técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento el inventario de Maslach Burnout Inventory (1981), validado internacionalmente según Maslach y Jackson; los índices de confiabilidad es de 0.90 para agotamiento emocional, 0,71 para la realización personal y 0,79 para la despersonalización con una consistencia interna para todos los ítems de 0,80. El instrumento cuenta con 25 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional de enfermería en su trabajo y hacia los pacientes. Estos enunciados se valoran con una escala tipo Likert con 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 opciones de respuesta (1-4) que van desde nunca a siempre, describiendo así con qué frecuencia que se experimenta cada situación descrita. Existen siete sub escalas bien definidas, que conforman el inventario que se describe en: Clima organizacional (CO) que consta de 4 ítems, Estructura Organizacional (EO), conformado por 4 ítems, Territorio Organizacional (TO), conformado por 2 ítems, Tecnología (T), conformado por 2 ítems, Influencia de Líder (IL), conformado por 4 ítems, Falta de Cohesión (FC), conformado por 4 ítems y Respaldo de Grupo (RG): compuesta por 3 ítems. Las 7 no pesan igual, las puntuaciones deben mantenerse separadas.

Niveles:

Aceptable → 25 – 74

Regularmente aceptable → 75 – 125

No Aceptable → 126 - 175

### **Estrategias de afrontamiento**

Para medir la variable estrategias de afrontamiento se utilizó el Inventario de estrategias de afrontamiento Brief-COPE 28, Carver Ch. (1997), Adaptado al Perú por Levano, J. (2018).

Las respuestas fueron determinadas con la siguiente puntuación: Nunca (0), pocas veces (1), a veces (2), frecuentemente (3) y casi siempre (4). Puede administrarse de forma colectiva o auto-administrada, considerándose idealmente 10 – 15 minutos para el llenado total. Al concluir, se realiza la suma de todos los ítems.

El inventario de estrategias de afrontamiento de Brief-COPE 28, Carver Ch. (1997), Adaptado al Perú por Levano, J. (2018). Este instrumento está constituido por 42 ítems de opción múltiple con escalamiento Likert, distribuidos en 7

dimensiones, que conforman el inventario que se describe en: Focalizado en la solución del problema (FSP) que consta de 6 ítems, Autofocalización negativa (AN), conformado por 6 ítems, Reevaluación positiva (RP), conformado por 6 ítems, Expresión emocional abierta (EEA), conformado por 6 ítems, Evitación (E), conformado por 6 ítems, Búsqueda de apoyo Social (BAS), conformado por 6 ítems y La Religión (LR): compuesta por 5 ítems. Las 7 no pesan igual, las puntuaciones deben mantenerse separadas.

Niveles:

Mala → 0 – 55

Regular → 56 – 112

Buena → 113 - 168

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Características sociodemográficas de los profesionales de enfermería que laboran en el Centro quirúrgico del Hospital II-1 Moyobamba Julio - Diciembre 2021.

Tabla 1. Edad de los profesionales de enfermería

	Estadísticos descriptivos				
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
EDAD	19	25	49	35,21	8,101
N válido (por lista)	19				

Fuente: Datos propios de la investigación

De los 19 profesionales de enfermería, la edad mínima es 25 y la máxima es 49, siendo la media igual a 35.21 años.

Tabla 2. Tiempo en años laborando de los profesionales de enfermería

Años	Frecuencia	Porcentaje
0	5	26,3
2	7	36,8
3	1	5,3
5	1	5,3
8	1	5,3
9	1	5,3
10	1	5,3
16	1	5,3
23	1	5,3
Total	19	100,0

Fuente: Datos propios de la investigación

De los 19 profesionales de enfermería, el 26.3 % tienen menos de 1 año trabajando, el 36.8 % (7) tienen trabajando 2 años. Después de eso, un profesional viene trabajando 3, 5, 8, 9, 10, 16 y 23 años respectivamente.

Tabla 3. Sexo de los profesionales de enfermería

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	12	63,2
Masculino	7	36,8
Total	19	100,0

Fuente: Datos propios de la investigación

De los 19 profesionales de enfermería, el 63.2 % es del sexo femenino y el 36.8 % es del sexo masculino.

Tabla 4. Situación laboral de los profesionales de enfermería

Modalidad de contrato	Frecuencia	Porcentaje
CAS	12	63,2
NOMBRADO(A)	6	31,6
TERCEROS	1	5,3
Total	19	100,0

Fuente: Datos propios de la investigación

De los 19 profesionales de enfermería, el 63.2 % está trabajando bajo la modalidad de CAS, el 31.6 % lo hace bajo el nombramiento y solo el 5.3 % lo hace mediante tercerización.

**4.2. Estrés laboral según dimensiones: Clima Organizacional, Estructura Organizacional, Territorio Organizacional, Tecnología, Influencia de líder, Falta de cohesión, Respaldo del grupo en los profesionales de enfermería que laboran en el Centro quirúrgico del Hospital II-1 Moyobamba. Julio - Diciembre 2021.**

Tabla 5. Estrés laboral según dimensiones.

Dimensión/ Variable	Aceptable		Regularmente aceptable		No aceptable		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Clima organizacional	10	52.6	9	47.4	0	0	19	100
Estructura organizacional	7	36.8	11	57.9	1	5.3	19	100
Territorio organizacional	12	63.2	7	36.8	0	0	19	100
Tecnología	9	47.4	9	47.4	1	5.3	19	100
Influencia de Líder	10	52.6	6	31.6	3	15.8	19	100
Falta de cohesión	8	42.1	11	57.9	0	0	19	100
Respaldo de grupo	11	57.9	7	36.8	1	5.3	19	100
<b>Estrés laboral</b>	<b>5</b>	<b>26.3</b>	<b>14</b>	<b>73.7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>

Fuente: Datos propios de la investigación

El estrés laboral es regularmente aceptable con 73.7 % y aceptable con 26.3 %. Según dimensiones, en clima organizacional es aceptable con 52.6 % y regularmente aceptable con 47.4 %. En estructura organizacional es regularmente aceptable con 57.9 %, aceptable con 36.8 % y no aceptable con 5.3 %. En territorio organizacional es aceptable con 63.2 % y regularmente aceptable con 36.8 %. En tecnología es aceptable con 47.4 %, regularmente aceptable con 47.4 % y no aceptable con 5.3 %. En influencia de líder es aceptable con 52.6 %, regularmente aceptable con 31.6 % y no aceptable con 15.8 %. En falta de cohesión es regularmente aceptable con 57.9 % y aceptable con 42.1 %. Finalmente, en respaldo de grupo es aceptable con 57.9 %, regularmente aceptable con 36.8 y no aceptable con 5.3 %.

**4.3. Estrategias de afrontamiento según dimensiones: Focalizado en la solución del problema, Autofocalización negativa, Reevaluación positiva, Expresión emocional abierta, Evitación, Búsqueda de apoyo Social, La Religión en los profesionales de enfermería que laboran en el Centro quirúrgico del Hospital II-1 Moyobamba. Julio - Diciembre 2021.**

Tabla 6. Estrategias de afrontamiento según dimensiones.

Dimensión/ Variable	Mala		Regular		Buena		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Focalizado en la solución del problema	1	5.3	17	89.5	1	5.3	19	100
Autofocalización negativa	1	5.3	17	89.5	1	5.3	19	100
Reevaluación positiva	1	5.3	14	73.7	4	21.1	19	100
Expresión emocional abierta	1	5.3	17	89.5	1	5.3	19	100
Evitación	1	5.3	14	73.7	4	21.1	19	100
Búsqueda de apoyo Social	0	0	15	78.9	4	21.1	19	100
La Religión	1	5.3	13	68.4	5	26.3	19	100
<b>Estrategia de afrontamiento</b>	<b>1</b>	<b>5.3</b>	<b>14</b>	<b>73.7</b>	<b>4</b>	<b>21.1</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>

Fuente: Datos propios de la investigación

El nivel de estrategia de afrontamiento es regular con 73.7 %, buena con 21.1 % y mala con 5.3 %. Según dimensiones, en focalizado en la solución del problema es regular con 89.5 %, mala con 5.3 % y buena con 5.3 %. En autofocalización negativa es regular con 89.5 %, mala con 5.3 % y buena con 5.3 %. En reevaluación positiva es regular con 73.7 %, buena con 21.1 % y mala con 5.3 %. En expresión emocional abierta es regular con 89.5 %, mala con 5.3 % y buena con 5.3 %. En evitación es regular con 73.7 %, buena con 21.1 % y mala con 5.3 %. En búsqueda de apoyo social es regular con 78.9 % y buena con 21.1 %. Finalmente, en religión el nivel es regular con 68.4 %, buena con 26.3 % y mala con 5.3 %.

#### 4.4. Dimensión de mayor relación que existe entre estrés laboral y estrategias de afrontamiento. Julio - Diciembre 2021.

Tabla 7. Dimensión de mayor relación entre estrés laboral y estrategias de afrontamiento.

<b>Dimensiones el uso de Tics</b>	<b>Estadísticos de prueba</b>	<b>Estrategias de afrontamiento</b>
Clima organizacional	Correlación de Pearson	0,197
	Sig. (unilateral)	0,419
	n	19
Estructura Organizacional	Correlación de Pearson	0,446
	Sig. (unilateral)	0,056
	n	19
Territorio Organizacional	Correlación de Pearson	0,355
	Sig. (unilateral)	0,136
	n	19
Tecnología	Correlación de Pearson	0,286
	Sig. (unilateral)	0,236
	n	19
Influencia de líder	Correlación de Pearson	0-,014
	Sig. (unilateral)	0,953
	n	19
Falta de Cohesión	Correlación de Pearson	0,036
	Sig. (unilateral)	0,885
	n	19
Respaldo de Grupo	Correlación de Pearson	0-,082
	Sig. (unilateral)	0,739
	n	19

Fuente: Datos propios de la investigación

#### **Interpretación**

De las 7 dimensiones del estrés laboral, la que mejor se relaciona con las estrategias de afrontamiento es la estructura organizacional, encontrándose una relación positiva media con un r igual a 0.446 y un nivel de significancia igual a 0.056.



#### 4.5. Relación que existe entre el nivel de estrés laboral y las estrategias de Afrontamiento del profesional de enfermería que labora en el Centro quirúrgico del Hospital II-1 Moyobamba. Julio - Diciembre 2021.

Tabla 8. Prueba de normalidad de datos

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	0,911	19	0,077
Estrategia de afrontamiento	0,971	19	0,796

Fuente: Datos procesados en SPSS V25

Se observa que el valor de significancia de las dos variables (0.077 y 0.796) son mayores a 0.05 (margen de error); por lo tanto, se asume que los datos presentados provienen de una distribución normal.

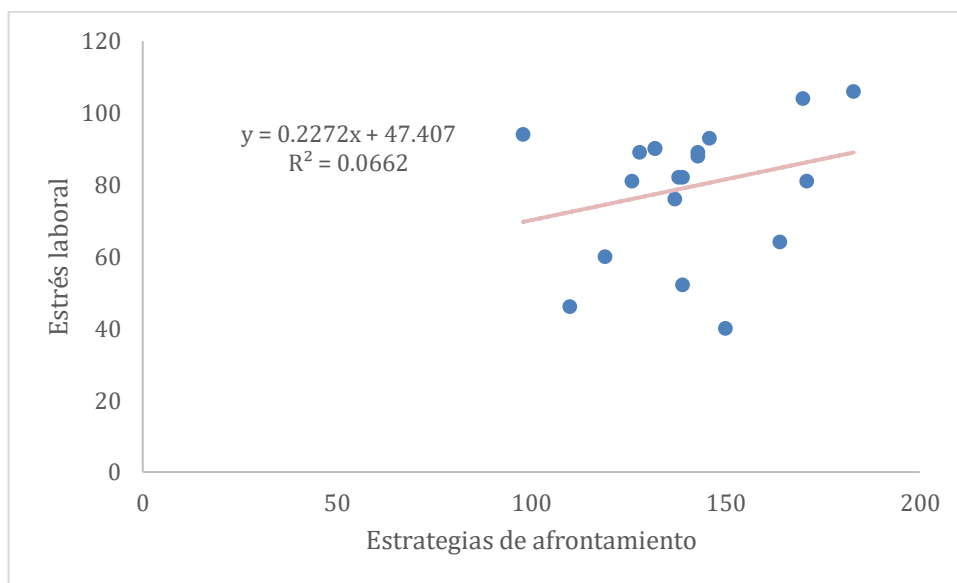


Figura 1 Diagrama de dispersión de las variables

Fuente: Datos propios de la investigación

Se observa que existe una relación positiva lineal entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento.

Tabla 9. Relación entre estrés laboral y estrategias de afrontamiento

		Estrés laboral	Estrategia de afrontamiento
Estrés laboral	Correlación de Pearson	1	,257
	Sig. (bilateral)		0,287
	N	19	19
Estrategia de afrontamiento	Correlación de Pearson	0,257	1
	Sig. (bilateral)	0,287	
	N	19	19

Fuente: Datos propios de la investigación

Se observa que existe una relación positiva débil entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital II-1 Moyobamba. Julio - Diciembre 2021.

#### **Prueba de hipótesis**

Ha: El nivel de Estrés laboral se relaciona con las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería que labora en el Centro quirúrgico del Hospital II-1 Moyobamba. Julio - Diciembre 2021.

Ho: El nivel de Estrés laboral no se relaciona con las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería que labora en el Centro quirúrgico del Hospital II-1 Moyobamba. Julio - Diciembre 2021.

#### **Regla de decisión:**

Sig. (bilateral) > 0.05, aceptamos (H<sub>0</sub>)

Sig. (bilateral) < 0.05, aceptamos (H<sub>a</sub>).

Se observa un Sig. (bilateral) > 0.05, y de acuerdo a la regla de decisión se acepta la hipótesis nula por lo tal, existe pruebas estadísticas contundentes para decir que, el nivel de estrés laboral no se relaciona significativamente con las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital II-1 Moyobamba. Julio - Diciembre 2021.

## V. DISCUSIÓN

A partir de los resultados encontrados, en cuanto al objetivo específico 1, que trató sobre las características sociodemográficas de los profesionales de enfermería que laboran en el Centro quirúrgico del Hospital II-1 Moyobamba Julio - Diciembre 2021. En la investigación se encontró una edad promedio de 35.21 años y prevalencia de mujeres con 63.2 %, mientras que los hombres con 36.8 %. Resultados similares, se encuentra el estudio de Cachique y Zegarra (2021), quien encontró según datos sociodemográficos; el 53.4% se encuentran entre las edades de 17 a 19 años de edad. El 96.3% son de sexo femenino.

En cuanto al objetivo específico segundo que trató sobre el estrés laboral según dimensiones: Clima Organizacional, Estructura Organizacional, Territorio Organizacional, Tecnología, Influencia de líder, Falta de cohesión, Respaldo del grupo en los profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital II-1 Moyobamba. Julio - Diciembre 2021. En la investigación se encontró que el nivel de estrés laboral fue regularmente aceptable con 73.7 % y aceptable con 26.5 %. Lo cual nos muestra que, hay presencia de estrés en los profesionales de enfermería. Según dimensiones, existe más prevalencia en influencia del líder con un estrés laboral no aceptable con 15.8 %, seguido de las dimensiones de estructura organizacional, tecnología y respaldo de grupo con 5.3 % para cada uno respectivamente. Resultados que guardan relación con el estudio de Correa (2021), quien concluyó que, el personal médico obtuvo una puntuación de 93 según la escala de niveles de estrés, a diferencia del personal de enfermería con un valor de 82, siendo así el sector menos afectado, sin embargo, afectables también, existiendo un nivel de estrés medio entre médicos y enfermeras. Asimismo, guarda cierta relación con el estudio de Palma (2018) quien encontró que, el nivel más frecuente de estrés en las enfermeras de Centro Quirúrgico del HVLE de Trujillo es el nivel alto (63.3 %), así como el nivel más habitual de afrontamiento es el nivel medio (43.3 %).

Por su parte, de acuerdo a la investigación de Chipana y Manani (2021), quienes encontraron que, de 150 enfermeras, el 84.7% poseen un nivel mediano de Estrés laboral, mientras que 15.3% señalan que se hallan en un nivel excesivo de estrés; seguidamente el 67.3% señalan que se encuentran en un nivel mediano de estrés en el ambiente físico, el 79.3% indicaron que el estrés en el ámbito psicológico se halla en un nivel mediano y el 87.3% indican que se encuentran en un nivel mediano de estrés en el ambiente social.

En cuanto al tercer objetivo específico que trató sobre el nivel de las estrategias de afrontamiento según dimensiones: Focalizado en la solución del problema, Autofocalización negativa, Reevaluación positiva, Expresión emocional abierta, Evitación, Búsqueda de apoyo Social, La Religión en los profesionales de enfermería que laboran en el Centro quirúrgico del Hospital II-1 Moyobamba. Julio - Diciembre 2021. En la investigación se encontró que el nivel de estrategias de afrontamiento del estrés laboral es regular con 73.7 %, buena con 21.1 % y finalmente mala con 5.3 %. Resultados que nos muestra que las estrategias aplicadas no están haciendo un efecto positivo en el objetivo de reducir el nivel de estrés en los profesionales de enfermería. Según dimensiones, la estrategia que tiene mayor aceptación y valoración es la religión con 26.3 % seguido de la búsqueda de apoyo social, evitación, reevaluación positiva, todos con 21.1 % cada uno. En términos generales, no existe un adecuado afrontamiento del estrés laboral de los trabajadores enfermeros del Centro Quirúrgico del Hospital de Moyobamba. Resultados que guarda cierta relación con el estudio de Cachique y Zegarra (2021) quienes encontraron que, según la dimensión estrategia de afrontamiento el 14,1% (27) presenta afrontamiento activo, el 13,6% (26) presentan aceptación, el 12,6% (24) presentan reinterpretación positiva y planificación, el 11,0% (21) presentan apoyo social instrumental, el 8,4% (16) Autodistracción, el 6,8% (13) presentan apoyo social emocional, el 5,8% (11) tienen en cuenta la religión, el 4,7% (9) humor, el 3,7% (7) autoinculpación, el 3,1% (6) negación, el 2,1% (4) desahogo emocional, el 1,0 (2) desconexión conductual y el 0,5% (1) hace uso de sustancias.

En cuanto al objetivo específico cuarto que trato sobre las dimensiones de mayor relación que existen entre estrés laboral y estrategias de afrontamiento. Julio - Diciembre 2021. Las dimensiones que mayor relación tienen son la estructura organizacional, territorio organizacional y tecnología con valores de correlación iguales a 0.446, 0.355 y 0.286 respectivamente. Lo que significa que las estrategias de afrontamiento mantienen una determinación mayor en estas dimensiones por las que se deberían considerar al momento de hacer las actividades específicas para afrontar el estrés laboral en los trabajadores profesionistas enfermeros. Con valores negativos, se encontraron las dimensiones de respaldo de grupo y influencia de líder, por lo que, es mejor, trabajar en estos puntos débiles con la finalidad de mejorar el estrés laboral hasta un nivel completamente aceptable.

Finalmente, en cuanto al objetivo general que trató sobre la relación que existe entre el nivel de estrés laboral y las estrategias de Afrontamiento del profesional de enfermería

que labora en el Centro quirúrgico del Hospital II-1 Moyobamba. Julio - Diciembre 2021. En la investigación de acuerdo a la interpretación y análisis realizado por Hernández et al. (2014) existe relación positiva débil entre las variables ( $r$  de Pearson igual a 0.257), lo cual, en consecuencia, la relación quedó demostrada estadísticamente que no es significativa ( $p$  – valor  $> 0.05$ ). De esta manera se infiere que las estrategias de afrontamiento no generan una influencia o impacto positivo en el estrés laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital de Moyobamba. Resultados algo similares con los presentados por Cáceres (2019) quien finalmente concluyó que, no existe relación significativa entre las variables estudiadas, mencionando la inteligencia emocional y las estrategias de afrontamiento como variables del estudio ( $r=.045$ ,  $p= ,495$ ), observándose además que la dimensión autorregulación y motivación se relacionan significativamente con estrategias de afrontamiento al estrés ( $r= .159^*$ ,  $p= ,015$ ), ( $r=,128^*$ ,  $p= ,049$ ).

Sin embargo, los resultados presentados no guardan relación con el estudio de Palma (2018) quien concluyó que, si existe relación entre el nivel de estrés y nivel de afrontamiento, tanto de manera general ( $P = 0.0467$ ), como en los tipos de estrategias enfocadas al problema ( $P = 0.0329$ ) y otras estrategias ( $P = 0.0444$ ). De similar manera, no guarda relación con el estudio de Chipana y Mamani (2021) quienes concluyeron que, existe una relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en las enfermeras del Hospital Carlos Monge.

## VI. CONCLUSIONES

- 6.1. No existe relación significativa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería que labora en el Centro quirúrgico del Hospital II-1 Moyobamba. Julio - Diciembre 2021, encontrándose un nivel de significancia mayor al margen de error permitido ( $0.05 < 0.287$ ).
- 6.2. La edad media de los profesionales de enfermería es de 35.21. El 63.2 % son mujeres y el 36.8 % hombres. El 63.2 % trabaja bajo la modalidad de CAS, el 31.6 % son nombrados y el 5.3 % es tercerizado.
- 6.3. El estrés laboral en los profesionales de enfermería que laboran en el Centro quirúrgico del Hospital II-1 Moyobamba. Julio - Diciembre 2021 es regularmente aceptable con 73.7 % y aceptable con 26.3 %.
- 6.4. El nivel de las estrategias de afrontamiento en los profesionales de enfermería que laboran en el Centro quirúrgico del Hospital II-1 Moyobamba. Julio - Diciembre 2021 es regular con 73.7 %, buena con 21.1 % y mala con 5.3 %.
- 6.5. La estructura organizacional es la dimensión que mejor se relaciona con las estrategias de afrontamiento, encontrándose una relación positiva media con un  $r$  igual a 0.446 y un nivel de significancia igual a 0.056.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1. Al jefe del Centro quirúrgico del Hospital II-1 Moyobamba, mejorar definitivamente las estrategias de afrontamiento del estrés con la finalidad de mejorar la relación entre estas variables.
- 7.2. Al jefe del Centro quirúrgico del Hospital II-1 Moyobamba, asegurar que el proceso de contratación se realice de la manera correcta, sin perjudicar a cualquier profesional de enfermería.
- 7.3. Al jefe del Centro quirúrgico del Hospital II-1 Moyobamba, implementar programas, talleres y actividades que ayuden a mejorar el nivel de estrés con la finalidad de que los enfermeros profesionales tengan un nivel de estrés completamente aceptable y trabajen mejor.
- 7.4. Al jefe del Centro quirúrgico del Hospital II-1 Moyobamba, mejorar significativamente las estrategias de afrontamiento del estrés con la finalidad de aumentar el nivel de estos y combatir el estrés en los enfermeros profesionales.
- 7.5. Al jefe del Centro quirúrgico del Hospital II-1 Moyobamba, asegurar que todas las dimensiones del estrés laboral mantengan una relación positiva considerable y/o fuerte con las estrategias de afrontamiento.

## VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Muñoz I. Estrés laboral: Revisión en el periódico “el mundo”. revista española de comunicación en salud. [en línea]. 2016, n.º 1; 7(1): [29-34 pp.]. disponible en: <https://erevistas.uc3m.es/index.php/recs/article/view/3152/1817>
2. Cañón S, Carmona J. Ideación y conductas suicidas en adolescentes y jóvenes. scielo. [en línea]. 2018, n.º 80; 20(80): [387-95 pp.]. disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s113976322018000400014#b12](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s113976322018000400014#b12)
3. Román Collazo C, Ortiz Rodríguez F, Hernández Rodríguez Y. el estrés académico en estudiantes latinoamericanos de la carrera de medicina. rev iberoam educ [internet]. 2008;46(7):1-8. available from: [https://www.researchgate.net/publication/28230584\\_el\\_estres\\_academico\\_en\\_estudiantes\\_latinoamericanos\\_de\\_la\\_carrera\\_de\\_medicina](https://www.researchgate.net/publication/28230584_el_estres_academico_en_estudiantes_latinoamericanos_de_la_carrera_de_medicina)
4. Lazo López PJ. fatiga por compasión y estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería del servicio de hematología de salud lima - 2020 [internet]. universidad César Vallejo. Universidad César Vallejo; 2020. available from: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53127/lazo\\_lpj-sd.pdf?sequence=1&isallowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53127/lazo_lpj-sd.pdf?sequence=1&isallowed=y)
5. Murofuse NT, Abranches SS, Napoleao AA. reflections on stress and burnout and their relationship with nursing. rev. lat. am. enfermagem. 2005;13(2):255-61.
6. Vega, N. Editorial Cultura de los Cuidados. Influencia de la jornada de trabajo en la salud del personal de enfermería, 2017,22. Colombia: medellín. recuperado de [https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/75373/1/cultcuid\\_50\\_13.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/75373/1/cultcuid_50_13.pdf)
7. Moretti, C. Duración de la Jornada laboral: Implicancias sanitarias y político económicas. 2015, Vol. 15, núm. 1. revista chilena de terapia ocupacional. chile.
8. López Valdivieso DA. estrategias de autocuidado y estrés percibido en practicantes de psicología clínica y de la salud [internet]. pontificia universidad católica del Perú. Pontificia Universidad Católica del Perú; 2019. Available from: [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17469/lópez\\_valdivieso\\_daniel\\_armando%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17469/lópez_valdivieso_daniel_armando%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
9. Lima Da Silva JL, Reis Teixeira L, Da Silva Soares R, Dos Santos Costa F, dos santos aranha j, rangel teixeira e. estrés y factores psicosociales en el trabajo de enfermeros intensivistas. Enferm Glob [Internet]. 2017;16(48):80-93. Available from: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v16n48/1695-6141-eg-16-48-00080.pdf>



10. Diaz Reategui J. Estrés aboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería Hospital II Tarapoto. Abril - Julio 2013. Tesis. Tarapoto: Universidad Nacional de San Martín, Ciencias de la salud; 2013.
11. Niño Higuera RI, Bravo Paz XY, Ordaz-Carrillo MI, Santillan Torres C, Gallardo Contreras mr. estrés percibido y estrategias de afrontamiento en el equipo de enfermería: implicaciones para su formación. Rev Psicol y Educ - J Psychol Educ [Internet]. 2019;14(2):157. Available from: <http://www.rpye.es/pdf/180.pdf>
12. Rodríguez Monteagudo e. estrategias de afrontamiento y percepción de estrés de los profesionales enfermeros de los servicios de urgencias hospitalarias durante la pandemia [internet]. universidad autónoma de madrid. universidad autónoma de madrid; 2020. available from: [https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/698280/rodriguez\\_monteagudo\\_el\\_enatfg.pdf?sequence=1&isallowed=y](https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/698280/rodriguez_monteagudo_el_enatfg.pdf?sequence=1&isallowed=y)
13. Correa Jiménez C. Evaluación del nivel de estrés laboral en los médicos y enfermeras de la Fundación Pablo Jaramillo Crespo. Estrategias de afrontamiento adecuado [Internet]. Universidad del Azuay. Universidad del Azuay; 2021. Available from: <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/10586/1/16175.pdf>
14. Noguera Mena HG. Fortalecimiento de las estrategias de afrontamiento en relación al estrés laboral: una experiencia de sistematización. Enfermería Actual en Costa Rica [Internet]. 2020;2118(40). Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7903519>
15. Palma Asmad M. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras del centro quirúrgico, Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, Trujillo 2018 [Internet]. universidad nacional de trujillo. universidad nacional de trujillo; 2018. Available from: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11822/2E571.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
16. Mendoza Mendoza M, Panta Puertas j. estrés laboral y estrategias de afrontamiento utilizadas por los profesionales de enfermería de dos centros de salud de la ciudad de cajamarca – 2020 [internet]. universidad privada antonio guillermo urrelo. universidad privada antonio guillermo urrelo; 2021. available from: [http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/upagu/1665/mendoza%2cm.y\\_panta.p.%282020%29-tesis.pdf?sequence=1&isallowed=y](http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/upagu/1665/mendoza%2cm.y_panta.p.%282020%29-tesis.pdf?sequence=1&isallowed=y)

17. Medina Villagaray J. estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de salud de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de ayacucho, 2021 [internet]. universidad maría auxiliadora. universidad maría auxiliadora; 2021. available from: [https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/uma/530/61870974\\_ta.pdf?sequence=1&isallowed=y](https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/uma/530/61870974_ta.pdf?sequence=1&isallowed=y)
18. Chipana Chuquicallata P, Mamani Álvarez y. estrés laboral y estrategias de afrontamiento en las enfermeras del hospital carlos monge medrano, juliaca – 2021 [internet]. universidad autónoma de ica. universidad autónoma de ica; 2021. available from: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1079/1/PriscaEdithChipanaChuquicallata.pdf>
19. Cachique Macedo T, Zegarra Alvarado J. Factores estresantes y estrategias de afrontamiento en las prácticas clínicas de los estudiantes de Enfermería de la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto. Mayo a octubre 2020 [Internet]. universidad nacional de san martín. universidad nacional de san martín; 2021. available from: <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/4027/enfermería-BettyTatianaCachiqueMacedo%26KatherineJenniferZegarraAlvarado.pdf?sequence=1&isAllowed=>
20. Cáceres Ramírez GE. “inteligencia emocional y estrategias de afrontamiento al estrés en los estudiantes de la escuela de educación superior técnico profesional pnp tarapoto, 2018 [internet]. universidad César Vallejo. universidad César Vallejo; 2019. available from: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29562/Cáceres\\_RGE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29562/Cáceres_RGE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
21. OMS. La organización del trabajo y el estrés. Serie de protección de la salud de los trabajadores. (Nottingham) 2000; 1 (3): 3-5
22. Houtman, I., & Jettinghoff, K. (2008). sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo (vol. 6). francia: oms
23. Comín E. De la Fuente I, Gracia A. el estrés y el riesgo para la salud. edita maz España; 2015
24. Acosta Vera J. Gestion del estres. Primera ed. Xicart J, editor. barcelona: bresca profit; 2008

25. BA MSc Phd S, Cox CE T. Sitio web Whot.int. [Online].; 2004. available from: [http://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1](http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1).
26. Shultz, K. S., Wang, M., Crimmins, E. M. & Fisher, G. G. age differences in the demand-control model of work stress an examination of data from 15 european countries. *journal of applied gerontology*, 2010, 29(1), 21-47. doi: 10.1177/0733464809334286
27. Laneza Alvarez , J. *Ergonomia y Psicosociologia Aplicada*. 2008. (10, Ed.) madrid, españa: lex nova.
28. Martinez Araujo, D. estres laboral y mecanismos de afrontamiento: su relación en la aparición del síndrome de burnout. *revista de la sociedad venezolana de psiquiatría*, 2013, 51(104), 85.
29. Chamorro Pesantes, N.. *La Teoterapia y el Estres*. 2014. colombia: s/e
30. Sandín, B., & Chorot , P. Cuestionario de afrontamiento del estrés. *revista de psicopatología y psicología clínica*, 2003, 8, 90. recuperado el 1 de julio de 201

**IX. ANEXOS**

## ANEXO 1 : Modelo De Carta Solicitando Autorización.



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN – TARAPOTO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Solicita: Autorización para realizar  
 Investigación científica.

A Dr. M C. Cristhian Eduardo Córdova Roque


Director del Hospital II-1 Moyobamba

Bachilleres en Enfermería: Milagros De Jesús Sunció Rodríguez identificado con DNI: 71113834 y Luzmila Maldonado De La Cruz identificado con DNI: 75708107 actualmente estamos realizando nuestro trabajo de tesis titulado **“ESTRÉS LABORAL RELACIONADO A LAS ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA EN EL CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL II-1 MOYOBAMBA** “Para optar el título en el periodo marzo – agosto 2021.

Por tal motivo, le escribo solicitando autorización para acceder a las instalaciones del hospital y recolectar la información necesaria en el servicio del Centro Quirúrgico para la realización de nuestra tesis consideramos que los resultados que podemos obtener serán importantes para la institución ya que beneficiara a los profesionales que laboran en el servicio de Centro Quirúrgico el cual puede ser aplicado rápidamente en las encuestas.


Gracias de antemano por considerar esta solicitud.

Atentamente:

  
 Bach. Enf. Milagros de Jesús Sunció  
 Rodríguez.

DNI: 71113834

Cel: 948708011

  
 Bach. Enf. Luzmila Maldonado de la  
 Cruz

DNI: 75708107

Cel: 928177232

Moyobamba ~~06~~ de ~~Noviembre~~ del 2021



## ANEXO: 2

		<b>HOSPITAL II-1 MOYOBAMBA</b> <b>UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACION</b>	
<b>"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"</b>			
<b>REGISTRO: N° 011-2021 883337</b>			
<b>NOTA INFORMATIVA N° 106 - 2021-DIRESA-OGESS-M/DHM/UADeI</b>			
<b>PARA :</b>	<b>M.C. CRISTHIAN EDUARDO CORDOVA ROQUE</b> Director del Hospital II-1 Moyobamba		
<b>ASUNTO :</b>	<b>AUTORIZACION PARA REALIZAR INVESTIGACION CIENTIFICA</b>		
<b>REFERENCIA:</b>	SOLICITUD S/N		
<b>FECHA :</b>	Moyobamba, 24 de noviembre 2021		

Es grato dirigirme a usted, para saludarle cordialmente y al mismo tiempo informar que, visto el documento de la referencia, Comunica a su despacho la autorización para realizar **PRÁCTICA** a las Srtas.

- **MILAGROS DE JESUS SUNCION RODRIGUEZ**, con DNI N° 71113834.
- **LUZMILA MALDONADO DE LA CRUZ**, con DNI. N° 75708107.

Estudiantes de la Universidad Nacional de San Martín "TARAPOTO", facultad de Ciencias de Salud, escuela Profesional de Enfermería.

Debiendo coordinar con el Jefe de Servicio del Centro Quirúrgico MC. **MARTINEZ CARI AMERICO OSWALDO**, para las facilidades que requiera en el desarrollo del trabajo de investigación "ESTRÉS LABORAL RELACIONADO A LAS ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DEL PROFECIONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA EN EL CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL II- 1 MOYOBAMBA". Para Optar el título en el periodo de marzo y agosto del 2021

Asimismo, se recomienda tener en cuenta las medidas de bioseguridad de prevención del COVID 19. Contar con las dos dosis de vacunación de la COVID 19, Sin otro particular me suscribo de usted.

Atentamente;





C.C.  
INTERESADO  
DIRECCION  
ARCHIVO  
JPFR/mltt



Av. Grau Cdra 04 - Moyobamba-San Martín  
 Teléfono: 042-787590 (Anexo 1052) (SAMU)-042-351806 (Anexo 1132) (Emergencia)-042-787593 Anexo (1174) (REFERENCIAS)  
 042-351826 Anexo (1046) (CALL CENTER)  
 Correo: hospitalmoyobamba@hotmail.com

### ANEXO: 3 Consentimiento informado



## UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN – TARAPOTO FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

El presente estudio es promovido por el curso de complementación de la Universidad Nacional de San Martín con el propósito de optar el título profesional.

La razón es poder contar con información fidedigna de la situación actual del proceso de investigación que desarrollan docentes y estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Facultad Ciencias de la Salud de la UNSM-T.

La participación de este estudio es estrictamente voluntaria.

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Desde ya le agradecemos su participación. Acepto participar voluntariamente en esta investigación, reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Firma y Nombre: -----

Moyobamba.....del 2021

## ANEXO : 4. Instrumento de recolección de datos de Estrés laboral



### UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN – TARAPOTO FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

#### TEMA: “Estrés laboral relacionado a las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería que labora en el Centro quirúrgico del Hospital II-1 Moyobamba. Julio - Diciembre 2021”

Primero sirva nuestro saludo cordial; Bachiller(es) de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN – TARAPOTO de la escuela profesional de ENFERMERIA. Nuestros nombres son: Milagros de Jesús Sunción Rodríguez y Luzmila Maldonado de la Cruz , La aplicación del presente instrumento es con el objetivo de poder recabar información con respecto al Estrés laboral, por lo tanto su participación es muy importante, valiosa y anónima pidiéndosele por favor llene el presente cuestionario tomando en cuenta las siguientes instrucciones.

#### Instrucciones

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales Ud. deberá responder con veracidad, marcando un aspa (X) de acuerdo a los que considera adecuado; se le recuerda que no existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia.

#### I. Datos Generales

Edad:..... Sexo: .....Estado civil:.....  
 Tiempo que labora en el centro: Meses:..... Años:..... Situación  
 laboral: Nombrada: ..... CAS: ..... Terceros:.....

- 1 si la condición NUNCA es fuente de estrés
- 2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés
- 3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés
- 4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés
- 5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés
- 6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés
- 7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés



Estrés Laboral	ESCALA DE VALORACIÓN						
1. La gente no comprende la misión y metas de la organización.	1	2	3	4	5	6	7
2. La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.	1	2	3	4	5	6	7
3. No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
4. El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	1	2	3	4	5	6	7
5. Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.	1	2	3	4	5	6	7
6. Mi supervisor no me respeta.	1	2	3	4	5	6	7
7. No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	1	2	3	4	5	6	7
8. Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	1	2	3	4	5	6	7
9. Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	1	2	3	4	5	6	7
10. La estrategia de la organización no es bien comprendida.	1	2	3	4	5	6	7
11. Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	1	2	3	4	5	6	7
12. Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
13. Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	1	2	3	4	5	6	7
14. No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	1	2	3	4	5	6	7
15. No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
16. La estructura formal tiene demasiado papeleo.	1	2	3	4	5	6	7
17. Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
18. Mi equipo se encuentra desorganizado.	1	2	3	4	5	6	7
19. Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	1	2	3	4	5	6	7
20. La organización carece de dirección y objetivo	1	2	3	4	5	6	7
21. Mi equipo me presiona demasiado.	1	2	3	4	5	6	7
22. Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
23. Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	1	2	3	4	5	6	7
24. La cadena de mando no se respeta.	1	2	3	4	5	6	7
25. No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	1	2	3	4	5	6	7

**ANEXO: 5. Instrumento de recolección de datos de Estrategias de afrontamiento**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN – TARAPOTO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**TEMA: “Estrés laboral relacionado a las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería que labora en el Centro quirúrgico del Hospital II-1 Moyobamba. Julio – Diciembre 2021”**

Gracias por su contribución. Este cuestionario forma parte de un trabajo de tesis para evaluar las estrategias de afrontamiento en profesionales de enfermería, por lo que solicito su llenado de forma objetiva y sincera. Los resultados son anónimos.

**Instrucciones**

En la presente página se detectan formas de pensar y comportarse que la gente suele emplear para afrontar los problemas o situaciones estresantes de la vida diaria. Las formas de afrontamiento descritas no son buenas ni malas, solo señalan la manera particular de sentir y/o afrontar dicha situación. Lee con detenimiento cada Ítems y señale con un aspa (X) en el cuadro que señale la respuesta más cercana a su manera de actuar. Recuerde no hay respuesta correcta o incorrecta.

Escala de Valoración	0	1	2	3	4
	Nunca	Pocas Veces	A veces	Frecuentemente	Casi siempre

Estrategias de Afrontamiento	ESCALA DE VALORACIÓN				
1. Trato de analizar las causas del problema para poder hacerle frente.	0	1	2	3	4
2. Me convencí de que hiciese lo que hiciese las cosas siempre me saldrían mal.	0	1	2	3	4
3. Intenté centrarme en los aspectos positivos del problema.	0	1	2	3	4
4. Descargué mi mal humor con los demás.	0	1	2	3	4
5. Cuando me venía a la cabeza el problema, trataba de concentrarme en otras cosas.	0	1	2	3	4
6. Le conté a familiares o amigos cómo me sentía	0	1	2	3	4
7. Asistí a la iglesia.	0	1	2	3	4
8. Traté de solucionar el problema siguiendo unos pasos bien pensados.	0	1	2	3	4
9. No hice nada concreto puesto que las cosas suelen ser malas.	0	1	2	3	4
10. Intenté sacar algo positivo del problema.	0	1	2	3	4
11. Insulté a ciertas personas.	0	1	2	3	4
12. Me volqué en el trabajo o en otra actividad para olvidarme del problema.	0	1	2	3	4
13. Pedí consejo a algún pariente o amigo para afrontar mejor el problema.	0	1	2	3	4

14. Pedí ayuda espiritual a algún religioso (sacerdote, etc.).	0	1	2	3	4
15. Establecí un plan de actuación y procuré llevarlo a cabo.	0	1	2	3	4
16. Comprendí que yo fui el principal causante del problema.	0	1	2	3	4
17. Descubrí que en la vida hay cosas buenas y gente que se preocupa por los demás.	0	1	2	3	4
18. Me comporté de forma hostil con los demás.	0	1	2	3	4
19. Salí al cine, a cenar, “a dar una vuelta”, etc. Para olvidarme del problema.	0	1	2	3	4
20. Pedí a parientes o amigos que me ayudaran a pensar acerca del problema.	0	1	2	3	4
21. Acudí a la Iglesia para rogar que se solucionase el problema.	0	1	2	3	4
22. Hablé con las personas implicadas para encontrar una solución al problema.	0	1	2	3	4
23. Me sentí indefenso/a e incapaz de hacer algo positivo para cambiar la situación.	0	1	2	3	4
24. Comprendí que otras cosas, diferentes del problema, eran para mí más importantes.	0	1	2	3	4
25. Agredí a algunas personas.	0	1	2	3	4
26. Procuré no pensar en el problema.	0	1	2	3	4
27. Hablé con amigos o familiares para que me tranquilizaran cuando me encontraba mal.	0	1	2	3	4
28. Tuve fe en que Dios remediaría la situación.	0	1	2	3	4
29. Hice frente al problema poniendo en marcha varias soluciones concretas.	0	1	2	3	4
30. Me di cuenta de que por mí mismo no podía hacer nada para resolver el problema.	0	1	2	3	4
31. Experimenté personalmente eso de que “no hay mal que por bien no venga”.	0	1	2	3	4
32. Me irrité con alguna gente.	0	1	2	3	4
33. Practiqué algún deporte para olvidarme del problema.	0	1	2	3	4
34. Pedí a algún amigo o familiar que me indicara cuál sería mejor camino a seguir.	0	1	2	3	4
35. Recé	0	1	2	3	4
36. Pensé detenidamente los pasos a seguir para enfrentarme al problema.	0	1	2	3	4
37. Me resigné a aceptar las cosas como eran.	0	1	2	3	4
38. Comprobé que, después de todo, las cosas podían haber ocurrido peor.	0	1	2	3	4
39. Luché y me desahugué expresando mis sentimientos.	0	1	2	3	4
40. Intenté olvidarme de todo.	0	1	2	3	4
41. Procuré que algún familiar o amigo me escuchase cuando necesité manifestar mis sentimientos.	0	1	2	3	4
42. Acudí a la Iglesia para poner velas o rezar.	0	1	2	3	4

## ANEXO: 6

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN  
MARTÍN- TARAPOTO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA



## CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO.

Yo... Ana María Cerna Germán titular con  
DNI N° 45515841, a través del presente certificado, que realice el  
juicio de experto al presente instrumento diseñado por las  
Bachilleres: Milagros de Jesús Sanción Rodríguez Y Luzmila  
Maldonado De La Cruz, requisito fundamental para realizar el  
trabajo de investigación titulado: Estrés laboral  
relacionado a las estrategias de afrontamiento del  
profesional de enfermería que labora en el Centro  
quirúrgico del Hospital II-1 Moyobamba . Julio-  
Diciembre 2021.

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Ana María Cerna Germán', written over a horizontal line.

Firma

45515841

Identificación

## ANEXO: 7

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN  
MARTÍN- TARAPOTO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA



CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO.

Yo Teresa Flor Pareja Paredes titular con DNI N° 011.20.390 a través del presente certifico, que realice el juicio de experto al presente instrumento diseñado por las Bachilleres: Milagros de Jesús Sunción Rodríguez Y Luzmila Maldonado De La Cruz, requisito fundamental para realizar el trabajo de investigación titulado: **Estrés laboral relacionado a las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería que labora en el Centro quirúrgico del Hospital II-1 Moyobamba . Julio- Diciembre 2021.**

En Moyobamba, a los            días del mes de            del año 2021.

Atentamente.

Firma

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN  
011.20.390  
Escuela Profesional de Enfermería  
Moyobamba - Tarapoto  
CNP 0001 - 002 1011

## ANEXO: 8

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN  
MARTÍN- TARAPOTO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA



## CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO.

Yo, Emerita Mandoza Maldonado titular con DNI N° 76015216 a través del presente certifico, que realice el juicio de experto al presente instrumento diseñado por las Bachilleres: Milagros de Jesús Sanción Rodríguez Y Luzmila Maldonado De La Cruz, requisito fundamental para realizar el trabajo de investigación titulado: Estrés laboral relacionado a las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería que labora en el Centro quirúrgico del Hospital II-1 Moyobamba , Julio- Diciembre 2021.

En Moyobamba, a los 29 días del mes de octubre del año 2021.

Atentamente.

[Firma]  
Firma

[Identificación]  
IDENTIFICACION  
LIC. EN ENFERMERIA  
Identificación

## ANEXO: 9







### Base de datos estadísticos

N°	Clima organizacional	Estructura Organizacional	Territorio Organizacional	Tecnología	Influencia de líder	Falta de Cohesión	Respaldo de Grupo	Estrés laboral	Focalizado en la solución del problema	Autofocalización negativa	Reevaluación positiva	Expresión emocional abierta	Evitación	Búsqueda de apoyo Social	La Religión	Estrategia de afrontamiento
1	16	10	9	12	12	19	11	89	17	17	24	21	20	20	24	143
2	8	4	5	3	10	6	4	40	21	16	23	22	24	23	21	150
3	16	14	11	11	12	16	13	93	22	19	21	19	23	19	23	146
4	15	13	7	17	11	16	11	90	19	19	18	19	19	19	19	132
5	11	14	10	9	13	15	10	82	18	19	18	23	21	20	19	138
6	12	6	7	6	8	7	6	52	18	19	19	21	20	23	19	139
7	15	16	10	9	12	13	7	82	20	19	21	20	18	18	23	139
8	10	21	9	6	19	10	14	89	15	15	23	18	20	19	18	128
9	14	15	8	10	17	15	9	88	17	21	21	20	22	19	23	143
10	12	20	12	12	17	17	14	104	23	22	25	22	25	26	27	170
11	8	16	6	6	15	4	5	60	13	16	16	21	20	18	15	119
12	8	24	16	8	10	8	7	81	23	23	25	22	23	28	27	171
13	13	7	7	5	23	19	20	94	15	13	16	12	14	15	13	98
14	14	8	10	6	14	16	8	76	20	19	20	19	20	23	16	137
15	18	18	9	14	22	17	8	106	26	26	26	25	26	28	26	183
16	8	10	6	10	9	8	13	64	23	19	23	18	30	24	27	164
17	14	13	8	12	23	12	8	90	21	18	18	17	23	16	19	132
18	9	14	11	12	10	17	8	81	15	20	20	16	18	20	17	126
19	7	5	9	10	5	7	3	46	15	15	12	17	16	19	16	110