

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**Unidad de Posgrado Ciencias de la Salud**



*Una Institución Adventista*

**Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de enfermería  
en la unidad de cuidados intensivos pediátricos de un hospital nacional de  
Ayacucho, 2019**

**Por:**

Vilma Sonia Villagaray Fernández

**Asesora:**

Mg. Elizabeth Gonzales Cárdenas

Lima, Septiembre de 2019

DECLARACIÓN JURADA  
DE AUTORÍA DEL TRABAJO ACADÉMICO

Yo, ELIZABETH GONZALES CARDENAS, adscrita a la Facultad de Ciencias de la Salud, y docente en la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente trabajo académico: *“Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos de un hospital nacional de Ayacucho, 2019.”*, constituye la memoria que presenta la licenciada: VILMA SONIA VILLAGARAY FERNANDEZ, para aspirar al Título de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería: Cuidados Intensivos Pediátricos, ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones de este trabajo académico son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Lima, a los dos días del mes de septiembre de 2019.



---

Mg. Elizabeth Gonzales Cárdenas

Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos de un hospital nacional de Ayacucho, 2019

# TRABAJO ACADÉMICO

Presentado para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería:  
Cuidados Intensivos Pediátricos

## JURADO CALIFICADOR



Mg. Delia Luz León Castro

Presidente



Mg. Mary Luz Solorzano Aparicio

Secretario



Mg. Elizabeth Gonzales Cárdenas

Asesor

Lima, 02 de septiembre de 2019

## Índice

Resumen.....	v
Capítulo I .....	6
Planteamiento del problema.....	6
Identificación del problema.....	6
Formulación del problema .....	9
Problema general.....	9
Problemas específicos. ....	9
Objetivos de la Investigación .....	10
Objetivo General. ....	10
Objetivos Específicos. ....	10
Justificación.....	10
Justificación teórica. ....	10
Justificación metodológica. ....	11
Justificación práctica y social. ....	11
Presuposición filosófica.....	12
Capítulo II.....	13
Desarrollo de las perspectivas teóricas .....	13
Antecedentes de la investigación .....	13
Marco teórico.....	21
Capítulo III.....	34
Metodología .....	34
Descripción del lugar de ejecución.....	34
Población y muestra .....	34
Población. ....	34

Muestra.....	34
Criterios de inclusión.....	35
Criterios de exclusión.....	35
Unidad de análisis.....	35
Formulación de hipótesis.....	36
Hipótesis general.....	36
Identificación de variables.....	36
Variable Estrés laboral.....	36
Variable Estrategias de afrontamiento.....	36
Operacionalización de variables.....	37
Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	38
Técnica.....	38
Instrumento.....	38
Capítulo IV.....	42
Administración del proyecto de investigación.....	42
Cronograma de ejecución.....	42
Presupuesto.....	43
<b>Referencias.....</b>	<b>44</b>
Apéndices.....	50
Apéndice A - Instrumentos de recolección de datos.....	51
Apéndice B - Coeficiente de Validez de contenido mediante la prueba V de Aiken.....	55
Apéndice C - Confiabilidad de los instrumentos.....	74
Apéndice D - Consentimiento informado.....	77
Apéndice E - Matriz de consistencia.....	80
Apéndice F - Autorización institucional.....	81

Apéndice G - Carta de presentación del docente-asesor .....	82
-------------------------------------------------------------	----

## **Resumen**

El estrés laboral constituye una respuesta adaptativa del cuerpo humano ante diversas situaciones de la cotidianidad profesional. Por tanto, el objetivo de la investigación es determinar la relación que existe entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Pediátricos de un Hospital Nacional de Ayacucho 2019. El estudio es de enfoque cuantitativo, diseño correlacional y de corte transversal; la población estará integrada por 35 miembros del personal de enfermería y la muestra estará conformado por la totalidad del universo, previo análisis del cumplimiento de los criterios de inclusión – exclusión; se utilizará el muestreo no probabilístico por conveniencia. La técnica de recolección de datos a emplearse será la encuesta y los instrumentos que se empleará serán la escala de estrés laboral de Siegrist, J. (1996) y el inventario de estrategias de afrontamiento de Tobin, Holroyd, Reynolds y Kigal (1989). Estos han sido sometidos a pruebas de validez, mediante juicio de expertos, y confiabilidad, mediante prueba piloto, obteniéndose 0.951 y 0.974 respectivamente, lo que significa que son altamente confiables. Los resultados del estudio permitirán entender la relación entre el nivel laboral en sus dimensiones estrategias de afrontamiento, por esfuerzo, por recompensa y por implicación con las estrategias de afrontamiento de los profesionales de enfermería que laboran en UCI. La relevancia social se fundamenta en que los hallazgos serán de gran utilidad para encaminar estrategias que fortalezcan la salud de los profesionales a nivel ocupacional, previniendo así situaciones de estrés que influyen en su desenvolvimiento profesional.

Palabras clave: Estrés laboral, afrontamiento, personal de enfermería.

## Capítulo I

### Planteamiento del problema

#### Identificación del problema

Al referirse a estrés, se entiende que es una respuesta adaptable no específica del organismo ante cualquier demanda, presión, cambio, desafío o amenaza. Cuando el estrés tiene su punto de origen en el ámbito laboral se conoce como estrés laboral. Este se define como las nocivas reacciones emocionales y físicas que se generan cuando las exigencias del trabajo no igualan los recursos, las capacidades o las necesidades del trabajador.

Actualmente, el estrés laboral es considerado como un problema dentro de la salud pública y ocupacional que afecta el funcionamiento de las organizaciones producto del desempeño que tienen los trabajadores. En el mundo, el 30% de la población activa presenta estrés laboral y en los países en desarrollo, se supera esta cifra (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2016).

En Europa, el estrés es la segunda enfermedad más frecuente: el 25% de trabajadores se ven afectados por el estrés laboral y alrededor del 60% de las bajas laborales se deben al estrés (Aguado, Bátiz & Quintana, 2013). Entre las causas más comunes están los riesgos psicosociales que imponen las organizaciones: diseño del trabajo, condiciones de empleo, estilo de liderazgo directivo, entre otros. El impacto negativo varía de un individuo a otro, condicionando la presencia de disfunciones físicas, mentales y sociales, afectando la salud y productividad.

Las consecuencias del estrés laboral involucran: enfermedades mentales, neurológicas, cardiovasculares como músculo-esqueléticas y reproductivas. Del mismo modo, causa diversos problemas de comportamiento incluyendo el consumo desmedido de alcohol y otras sustancias psicoactivas, sedentarismo y trastornos de sueño (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2016). Asimismo, debe tenerse en cuenta que el estrés se asocia

a patologías y sufrimiento en las personas, las consecuencias pueden expresarse en términos de disminución del rendimiento productivo, enfermedades y detrimento de la calidad de vida, ello pone en riesgo la seguridad laboral (Aguado *et al.*, 2013).

Mac Donald (2009) refiere que en América Latina, Argentina es el país con mayor tasa de estrés laboral: el 65% de los trabajadores de la Capital Federal admitieron esta condición.

A nivel nacional, el 70% de trabajadores peruanos refieren que debido a la alta carga laboral padecen de este problema (Instituto de Análisis y Comunicación “Integración”, 2014).

De todos los conjuntos profesionales, se considera que los de salud son los más afectados por el estrés laboral. Una de las áreas más propensas a padecer estrés laboral está representado por los profesionales de salud de los servicios críticos y en especial el personal de enfermería (Irasema, Armendáriz & Molina, 2012). Las funciones que desempeña el profesional de enfermería generalmente llevan implícito diversas condiciones de estrés (Machicado, 2017).

Lazarus y Folkman (1997), citados por Felipe y León (2010), refieren que, ante esta circunstancia estresante, las personas desarrollan diversas formas de afrontamiento, los cuales están vinculados con aspectos personales, demandas contextuales y recursos disponibles, cuya finalidad es recuperar el balance orgánico, el que se desequilibra debido a reacciones corporales ante situaciones tensas. Se considera relevante mencionar que los tipos de estrategias de afrontamiento aplicados en una situación específica varían de acuerdo a características individuales, experiencias previas que atravesó la persona, así como las características de la situación.

Entonces, podemos señalar que las estrategias de afrontamiento tienen como finalidad mantener el bienestar, buscando en todo momento reducir los daños producidos a nivel orgánico por el estrés. Tomando este contexto, el afrontamiento empleado por el sujeto ante

situaciones tensas es de interés general en los estudios, dado que se orienta a analizar todo lo que la persona desarrolla para hacer frente a circunstancias estresantes (Gallego, López, Piñeres, Rativa & Tellez 2017).

En el contexto hospitalario, los índices de estrés en trabajadores de salud son heterogéneos. En el Hospital Belén de Trujillo, específicamente en el área de UCI, el 40% de enfermeras y el 30% de enfermeras del Hospital Regional Docente del mismo lugar presentaron estrés psicológico de nivel alto (Marchena & Medina, 2013).

En Puno, en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, el 50% de enfermeras del servicio de emergencia presentan estrés laboral nivel alto, 25% muy alto, 16,7% medio y 8,3% bajo. Asimismo, el 40% enfermeras del servicio de unidad de cuidados intensivos presentan estrés laboral de nivel alto, 20% muy alto, medio y bajo respectivamente (Machicado, 2017).

En el departamento de Ayacucho, entre trabajadores del Centro de Salud Pampa Cangallo, el 60% reportó un nivel de estrés laboral moderado; 28,6%, leve y 11,4%, para la red de servicios de salud Huamanga, el estrés es de nivel moderado en 46,1% y el intenso en 21,7% (Sulca, 2016).

De las revisiones estudiadas, se deduce que el personal de enfermería y con mayor énfasis los que se desempeñan en los servicios críticos, a diario están expuesto a situaciones estresantes: tareas altamente específicas, pacientes que son el objeto de cuidado, escasa dotación de personal, alta demanda de pacientes, indefinición de las tareas, trabajo bajo presión que se prolonga por largas jornadas de trabajo, deficiencias en el equipamiento e infraestructura, escaso apoyo directivo, entre otros (Miranda, 2008). Lazarus y Folkman (1997), citados por Felipe y León (2010), refieren que estos problemas organizacionales inciden en el estrés laboral e influyen de forma negativa en las condiciones de vida de los profesionales.

Así mismo, en el Hospital Regional de Ayacucho “Miguel Ángel Mariscal Llerena”, se ha observado entre los profesionales sanitarios de la UCI pediátricos, manifestaciones de cansancio y sensación de sobrecarga laboral, aspectos que dificultaban el cumplimiento de las funciones asignadas. Al interactuar con algunos de ellos, verbalizaban frases como: “me siento agotado (a)”, “desearía cambiar de trabajo”, “la rutina me cansa”, “a veces no tengo ganas de venir a trabajar”, “el trabajo es agotador”, “siento que no puedo más, pero tengo que seguir”, etc.

Estas situaciones, demandan el uso de estrategias de afrontamiento eficientes para mantener una adecuada estabilidad emocional que permitan proporcionar cuidados asertivos con oportunidad, calidad y calidez.

De lo anteriormente descrito, surgió el interés de investigar lo siguiente:

### **Formulación del problema**

#### **Problema general.**

¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos pediátricos de un hospital nacional de Ayacucho, 2019?

#### **Problemas específicos.**

¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral en la dimensión de recompensa y las estrategias de afrontamiento del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos pediátricos de un hospital de nacional de Ayacucho, 2019?

¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral en la dimensión de esfuerzo y las estrategias de afrontamiento del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos pediátricos de un hospital de nacional de Ayacucho, 2019?

¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral en la dimensión de implicación y las estrategias de afrontamiento del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos pediátrico de un hospital de nacional de Ayacucho, 2019?

### **Objetivos de la Investigación**

#### **Objetivo General.**

Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos pediátricos de un hospital de nacional de Ayacucho.

#### **Objetivos Específicos.**

Determinar la relación que existe entre el estrés laboral en la dimensión de recompensa y las estrategias de afrontamiento del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos pediátricos de un hospital de nacional de Ayacucho.

Determinar la relación que existe entre el estrés laboral en la dimensión de esfuerzo y las estrategias de afrontamiento del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos pediátricos de un hospital de nacional de Ayacucho.

Determinar la relación que existe entre el estrés laboral en la dimensión de implicación y las estrategias de afrontamiento del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos pediátricos de un hospital de nacional de Ayacucho.

### **Justificación**

#### **Justificación teórica.**

Las bases teóricas del presente estudio se fundamentan en el modelo de adaptación de Callista Roy, quien, en 1970, al desarrollar dicho modelo, indicó que las respuestas de adaptación de una persona garantizan la integridad global del ser humano, teniendo en cuenta aspectos de supervivencia, capacidad de reproducirse, crecimiento y dominio. Por ello, el presente estudio, contribuirá a dicha teoría al identificar las respuestas del personal de

enfermería ante situaciones estresantes. Los aportes teóricos, serán de utilidad para fortalecer los conocimientos sobre estrés laboral, especialmente en enfermeras, quienes por la alta carga de trabajo están propensas a desarrollar este cuadro clínico. Asimismo, la investigación aportará conocimiento científico acerca de las principales estrategias de afrontamiento que utilizan el profesional enfermero para hacer frente a situaciones estresantes y continuar brindando cuidados con calidad y calidez.

#### **Justificación metodológica.**

La utilidad metodológica consiste en la aplicación de dos instrumentos de medición que han superado pruebas de validez y confiabilidad, para evaluar el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento, los mismos que podrán ser utilizados en futuras investigaciones en contextos similares.

#### **Justificación práctica y social.**

En el aspecto práctico, la investigación analiza las estrategias de afrontamiento que utilizan las enfermeras ante el estrés laboral. Ello contribuirá a plantear soluciones y proponer iniciativas para fortalecer las habilidades del profesional de enfermería que le ayuden a contrarrestar los efectos del estrés laboral. Es importante, no solo fortalecer las competencias del profesional de enfermería en el plano técnico profesional, también es imprescindible encaminar aprendizajes en cuanto a autocontrol, manejo de estrés y asertividad, todo ello sustentando en bases científicas como las que brindará el presente estudio.

En el aspecto social, los efectos del estrés laboral trascienden la esfera del trabajo al alterar los procesos cognitivos y emocionales de los trabajadores. Por esta razón, las acciones que fomenten la salud tanto mental y ocupacional resultan imprescindibles para fortalecer el nivel de desempeño de las enfermeras que permita alcanzar los objetivos previstos institucionales y que esto se refleje en un cuidado con calidad y calidez.

### **Presuposición filosófica**

En Mateo 10: 7-8, nuestro Señor Jesucristo habla sobre el Reino de lo Cielo y asegura su cercanía. Por tal, insta a sus discípulos a sanar a las personas enfermas, resucitar a los muertos, intervenir en la sanación de los leprosos y expulsar espíritus malignos sin recibir recompensa por ello, ya que el don de realizar todos estos prodigios lo recibieron a cambio de nada.

Por ello, también se indica en Salmos 103: 1-3 que se debe alabar y glorificar al Señor y a su santo nombre, pues no debemos olvidar de todos los beneficios que recibimos, de su misericordia con la que perdona nuestros pecados y su poder de curarnos de enfermedades.

Los profesionales de la salud, sobre todo las enfermeras, tienen el deber profesional y humanístico de velar por el prójimo, teniendo como fuente de fe a nuestro Señor. Todas las acciones que emprenda deben ser de sentido protector y restablecedor para el paciente, aun cuando las circunstancias se tornasen adversas o difíciles, se debe desplegar todo lo necesario para asegurar la salud de la persona.

## Capítulo II

### Desarrollo de las perspectivas teóricas

#### Antecedentes de la investigación

Arrellano (2018), en Lima, realizó un estudio “Afrontamiento al estrés laboral en personal de enfermería de centro quirúrgico en una institución hospitalaria. Lima 2017”, con el objetivo de valorar las estrategias de afrontamiento ante el estrés laboral que utiliza el personal de enfermería del centro quirúrgico en una institución hospitalaria de Lima. El estudio fue de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo de corte transversal. La población estuvo conformada por todas las enfermeras del centro quirúrgico y tomando como muestra a 36 miembros de personal de enfermería de Centro Quirúrgico. La técnica empleada fue la encuesta; se aplicó el cuestionario de escala de estrategias coping-modificado (EEG.M), arribó a los siguientes resultados. El personal de enfermería en su mayoría realiza medianamente el uso de estrategias de afrontamiento direccionados a la solución del problema: solución de problemas 51% y autonomía 45%. Un nivel medio de uso de la regulación emocional ante el estrés laboral: evitación emocional 50%, negación 47%, religión 46%, apoyo emocional 56%, la reacción agresiva destaca por bajo nivel de uso 71%. Un nivel medio de uso orientadas a cambiar la primera evaluación de la circunstancia estresora: evitación cognoscitiva 56%, nivel alto de uso en Reevaluación positiva 53% y nivel bajo de uso en Espera 47%, expresión de la dificultad de afrontamiento 48% y apoyo profesional 57%. En conclusiones: El personal de enfermería del centro quirúrgico presenta un mediano nivel de uso de estrategias de afrontamiento al estrés laboral. Contrastado la hipótesis planteada a nivel global. En las tres dimensiones de la variable el nivel de uso es medio, en estrategias orientadas a la solución del problema, a la regulación emocional y a modificar la evaluación inicial de la situación.

Gallego *et al.* (2017), en Colombia, realizaron la investigación “El estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en personal de enfermería de Armenia, Quindío”. Se trazaron el objetivo de determinar la presencia de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento que más fueron usadas por las enfermeras. La investigación fue descriptiva y transversal; la población se constituyó por todo el personal enfermero y auxiliares de enfermería entre 18 y 55 años de edad y tomando como muestra 25 enfermeros seleccionados mediante el muestreo no probabilístico por bola de nieve, la técnica empleada fue la encuesta y como instrumentos aplicados fueron la escala del perfil de estrés de Kenneth y Nowack (2002) y el Inventario de estrategias de afrontamiento CSI creado por Tobin (1984). Arribaron a los siguientes resultados: El 52% de los enfermeros y auxiliares en enfermería presenta estrés causado por problemas financieros, 32% por problemas ambientales y 16% por problemas sociales. Por otro lado, el 60 % manifiesta una frecuencia baja en el uso de estrategias de resolución de problemas para hacer frente al estrés, 64% tendencia baja a autocriticarse, 56% tendencia baja para la estrategia de reestructuración cognitiva, 60% tendencia alta en la estrategia de evitación de problemas y 72%, alta predisposición a rehuir contactarse con personas del contexto laboral. En conclusión, el hecho de prescindir de los problemas constituye la estrategia más frecuente para hacer frente a circunstancias que se perciben como peligrosas o amenazantes y las estrategias de afrontamiento frente al estrés pueden ser adecuadas o inadecuadas, de acuerdo a la valoración de la situación amenazante.

León, López, Posadas, Gutiérrez y Sarmiento (2017), en México, realizaron un estudio “Estrés y estilos de afrontamiento de las enfermeras de un hospital en Veracruz”. Tuvieron el objetivo de determinar el perfil de estrés y los estilos de afrontamiento del personal de enfermería de cuidados intensivos de un hospital en Veracruz; el estudio fue descriptivo de corte transversal y de enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 1100 enfermeros distribuidos en todas las áreas del hospital y tomando como muestra 37

enfermeros seleccionado mediante el muestreo no probabilístico por conveniencia. La técnica aplicada fue la entrevista y el instrumento la prueba de perfil del estrés de Nowack; arribaron a los siguientes resultados: 21 profesionales de enfermería (2 hombres y 19 mujeres), indicaron estrés moderado y los demás, estrés bajo. Con respecto a los estilos de afrontamiento, los que utilizaron la valoración positiva ante un problema, fueron 4 hombres y 12 mujeres, todos enfermeros. Al realizarse la entrevista, se dedujo que casi el 60% (es decir 3 hombres y 17 mujeres) indicaron que entre los problemas laborales inciden en la falta de insumos como principal factor. Al realizar el análisis con respecto al género y estado civil, se halló que los profesionales con 2 a 3 hijos presentan estrés moderado, pero no los que tienen sólo un hijo o no tienen ninguno. Respecto al género, las mujeres presentan más estrés. Asimismo, de acuerdo a los turnos de trabajo, 11 del turno día y 8 del turno noche presentan estrés moderado. Se concluyó por tanto que, el estrés alcanza el nivel moderado y que los estilos de afrontamiento se enmarcan en soluciones positivas ante una situación laboral tensa.

Preciado (2017) realizó el trabajo de investigación “Estrategias de Afrontamiento al Estrés del Personal APH que arriba al Hospital Infantil Universitario de San Jose”, con el objetivo de identificar las estrategias que tiene el personal de atención pre hospitalaria para enfrentar las situaciones de estrés en el ámbito laboral, reconociendo así los principales factores de riesgo con potenciales repercusiones para la salud. El estudio fue descriptivo de corte transversal, la población se conformó con el personal de salud de las ambulancias que transporta e ingresa pacientes, empleando la encuesta y como instrumento el cuestionario de afrontamiento de estrés. Arribó a los siguientes resultados: La mayoría de los participantes son los pilotos de ambulancia (54,4%), los demás son auxiliares de enfermería (38,2%) y médicos (5,5 %); con respecto a la variable en estudio, se halló que existe un uso frecuente de las estrategias de afrontamiento dirigidas a la reevaluación positiva (REP). Se concluye que los aspectos de religión y espiritualidad constituyen la principal forma de afrontar las

circunstancias estresantes, a partir de este punto, la persona comprende que ciertas situaciones no pueden resolverse por intervención humana por lo que intentan hallar los aspectos positivos y aceptar la situación.

Machicado (2017) en Puno, realizó el estudio “Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia y unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno-2016”. Para ello, se trazaron como objetivo determinar los factores de riesgo psicosocial que se relacionan con el estrés laboral del profesional de enfermería. La investigación fue correlacional, comparativo, de corte transversal, la población estuvo conformado por 17 enfermeras de Emergencia y UCI y tomando como muestra al total de la población. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y los instrumentos fueron el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral “forma A” y cuestionario para la evaluación del estrés. Se arribó a los siguientes resultados: el 50% de las enfermeras manifiesta estrés laboral de nivel alto, una cuarta parte (25%) nivel muy alto, un 16.7%, refiere nivel medio y el 8.3% bajo. Al realizar el análisis específico de las enfermeras de UCI, se determinó que el 40% las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos tienen estrés laboral de nivel alto. En conclusión, el nivel estrés laboral en las enfermeras, es alto; no existiendo diferencias algunas entre ambas áreas de trabajo, pero el estrés laboral es de mayor intensidad en los profesionales que laboran en servicios críticos de las entidades hospitalarias.

Gordon (2016), en Ecuador, realizó el estudio titulado: “Síndrome de Burnout de la enfermera instrumentista y sus consecuencias en el acto quirúrgico en el servicio de quirófano del Hospital Dr. Enrique Garcés de Quito”. Se determinó como objetivo del estudio, identificar el síndrome de Burnout de la enfermera instrumentista, sus implicancias sobre el acto quirúrgico y diseñar estrategias de intervención para prevenirlo. La investigación fue de tipo descriptivo transversal; para determinar la muestra de 12 enfermeros

se consideró como población a todos los enfermeros. Las técnicas empleadas fueron la encuesta y observación; los instrumentos que se utilizaron fueron: la guía de observación y el cuestionario de Maslach, arribó a los siguientes resultados: La mitad de los participantes refieren que la salud se ubica en regular estado y que el 41.7% producto de su trabajo manifiesta problemas gastrointestinales, 25% cefalea, 16.7% insomnio y 8.3% ansiedad e irritabilidad. Cuando se evidencia algún conflicto entre algún miembro del equipo de salud, la enfermera instrumentista manifiesta sentirse tensa (66.7%), angustiada (66.7%) e indiferente (8.3%). Respecto al síndrome de burnout, está presente en el 8.3% de las enfermeras instrumentistas. En conclusión: una enfermera padece de Síndrome de Burnout, la mitad de encuestados presentó agotamiento emocional; la cuarta parte, despersonalización y un 16%, abandono de la realización personal. El intervenir de manera oportuna evitará sufrir estrés laboral, a medida que avanza el tiempo de exposición a las circunstancias laborales.

Molero (2016), en Ayacucho, desarrolló el estudio “Estrés y desempeño laboral en trabajadores de la Red Huamanga. Ayacucho, 2016.” El objetivo trazado fue el de correlacionar el estrés con el desempeño laboral en trabajadores de la Red de Salud Huamanga. La investigación fue correlacional, de corte transversal. La población estuvo integrada por 106 trabajadores de la misma sede. Las técnicas empleadas fueron la encuesta y observación; los instrumentos estuvieron constituidos por la escala de estrés laboral y la lista de chequeo. Resultados. El estrés laboral moderado predominó en 46,1% seguido del leve (32,2%) e intenso (21,7%). El 27,4% presenta un buen desempeño, 24,5% desempeño regular, 18,9% excelente desempeño, 17,9% mal desempeño y un 11,3%, desempeño deficiente. Se concluyó por tanto que el estrés laboral y desempeño laboral tienen correlación significativa e inversamente proporcional ( $r_s = -0,562$ ;  $p = 0,000$ ). La presencia de estrés laboral moderado o intenso repercute en la menor productividad y desempeño de los trabajadores.

Silva (2016), en Lima, realizó un estudio “Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento del estrés en los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2015”. Se trazó el objetivo de determinar la relación entre las estrategias de afrontamiento de estrés y el síndrome de Burnout en los profesionales de Enfermería en una clínica de Lima-Metropolitana, 2015 . El estudio fue de diseño no experimental, tipo descriptivo-correlacional de corte transversal, la población estuvo conformada por todos los enfermeros que correspondió a 150 profesionales de la Clínica Ricardo Palma y tomando como muestra 90 profesionales de enfermería seleccionados mediante el muestreo no probabilístico de tipo intencional, empleando la encuesta y como instrumento se eligió al cuestionario de Maslach Burnout Inventory y al cuestionario de afrontamiento del estrés (CAE). Arribó a los siguientes resultados: de acuerdo a la prueba estadística Rho de Spearman con un margen de error de 0.05, no se halló relación estadística significativa entre ambas variables. Con respecto a la dimensión agotamiento emocional, se halló relación positivamente significativa entre la estrategia focalizada en la solución del problema, específicamente con los componentes: auto focalización negativa, expresión emocional abierta y búsqueda de apoyo social. Asimismo, en la dimensión realización personal, se halló relación significativa con auto focalización negativa y expresión emocional abierta. En conclusión, se determinó que no hay relación estadística entre las variables del estudio.

Sulca (2016), en Ayacucho, desarrolló la investigación “Estrés de los trabajadores y calidad de atención en un Centro de Salud. Ayacucho, 2016”. El objetivo fue determinar la relación del estrés de los trabajadores con la calidad de atención en el Centro de Salud Pampa cangallo, Ayacucho, 2016. El estudio fue correlacional, de corte transversal. La población estuvo conformada por 35 trabajadores asistenciales y tomando a la integrada para la muestra. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y los instrumentos, la escala de estrés laboral y escala de calidad de atención. Arribó a los siguientes resultados: El 60% presenta un

nivel de estrés laboral moderado, 28,6% leve y 11,4% intenso. Por otro lado, el 48,6% brinda una mala calidad de atención, 34,3% regular y 17,1% buena. En conclusión, el estrés de los trabajadores se relaciona inversamente con la calidad de atención ( $r_s = -0,671$ ;  $p = 0,000$ ). Cuanto mayor es el nivel de estrés laboral, es menor la calidad y calidez de los cuidados proporcionados al paciente.

Teixeira, Gherardi-Donato, Pereira, Cardoso y Reisdorfer (2016), en Brasil, realizaron un estudio “Estrés laboral y estrategias de afrontamiento entre los profesionales de enfermería hospitalaria”. Se trazaron el objetivo de analizar el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento que utilizan los técnicos y auxiliares de enfermería; también determinar su asociación con variables demográficas. El estudio fue correlacional y de corte transversal. La población se constituyó por todos los técnicos y auxiliares de enfermería que laboran en el hospital universitario y se tomó como muestra a 384 personales. La técnica fue la encuesta y como instrumentos fueron el cuestionario sociodemográfico, de condiciones de trabajo y salud, la escala de estrés en el trabajo (Job stress scale), arribaron a los siguientes resultados: Se halló que las estrategias centradas en el problema actúan como protectoras ante el estrés. Por tanto, concluyeron que esta forma de afrontamiento contribuye a realizar eficazmente sus funciones profesionales.

Condori (2015), en Juliaca, desarrolló la investigación “Factores asociados a la incidencia del síndrome de desgaste profesional y la calidad de atención en la micro red cono sur de la ciudad de Juliaca”. El objetivo fue determinar los factores asociados al síndrome de desgaste profesional en la calidad de atención en el personal de salud; el estudio fue correlacional y transversal: La muestra estuvo constituida por 98 profesionales de salud y 20 técnicos de enfermería seleccionado mediante el muestreo no probabilístico intencional. Se empleó la encuesta como técnica y aplicando el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) como cuestionario. Arribó a los siguientes resultados: el 74% presentaron el nivel medio, 9%

alto y 17% bajo en cuanto al síndrome de burnout; en la unidad de cuidados intensivos el 62% presentaron el nivel medio, 19% alto y bajo respectivamente. En el servicio de emergencia, el 58% presentaron el nivel medio, 21% alto y 21% bajo. En conclusión: el 68% presentaron síndrome de desgaste profesional de nivel medio, 13% alto y 19% bajo. El desgaste profesional está referido a la prolongación de la respuesta compensatoria ante el estrés, producto de la sobrecarga de trabajo.

Castillo (2014), en Colombia, realizó la investigación “Estrés laboral en enfermería y factores asociados. Cartagena”. El objetivo fue determinar los factores asociados al estrés laboral en las enfermeras de dos hospitales de la ciudad de Cartagena. El estudio fue analítico, de corte transversal, la población estuvo conformado por 156 profesionales de enfermería de las áreas de hospitalización, urgencias, unidad de cuidados intensivos, cirugía y consulta externa, empleando como técnica la encuesta y la Nursing Stress Scale como instrumento. Arribó a los siguientes resultados: la edad promedio es de 33.2 años, el 94,2% (147) corresponden al género femenino. El 33.9% (53) de los encuestados presenta estrés de nivel alto. Las variables que se pueden asociar al estrés son: tener menos de 30 años, ser padre o madre de más de un hijo, tener pareja, trabajar en el área de consulta externa, haber suscrito un contrato a término, trabajar por más de dos años en la misma empresa y continuar en un cargo durante más de 5 años. En conclusión, la presencia de estrés a nivel de los profesionales se encuentra asociado principalmente a factores laborales y personales, así como las condiciones en que se trabaja y la modalidad de contratación.

Marchena y Medina (2013), en Trujillo, desarrollaron la investigación “Estrés psicológico en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos en hospitales de nivel III. Trujillo, 2013”. El objetivo fue contrastar los niveles de estrés psicológico de las enfermeras de UCI del Hospital Belén de Trujillo con el que presentaron las enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo. El estudio fue descriptivo-comparativo, de corte transversal, la

población estuvo integrado por 20 (100%) enfermeras asistenciales y tomando como muestra a la totalidad de la población, empleando la técnica de la encuesta y aplicando el cuestionario del nivel de estrés psicológico elaborado por las investigadoras. Arribaron a los siguientes resultados: El 70% en el HRDT y 60% en el HBT, presentaron nivel de estrés psicológico bajo; el restante 40% en el HBT y 30% en el HRDT, tuvieron un nivel alto de estrés psicológico. En las conclusiones, se indica que no se halló estadísticamente diferencias en los niveles de estrés de las enfermeras de ambas instituciones de salud.

Soto y Yucra (2013), en Arequipa, desarrollaron la investigación “Estresores laborales y capacidad de afrontamiento en internas/os de enfermería Hospital Regional Honorio Delgado. Arequipa 2013”. Plantearon que el objetivo del estudio sería determinar la relación entre los estresores laborales y la capacidad de afrontamiento en las/os Internas/os de Enfermería . El estudio fue correlacional, de corte transversal. La población estuvo conformada por 71 enfermeras y tomando como muestra 60 enfermeras seleccionados mediante; el muestreo probabilístico aleatorio simple, empleando la encuesta para la técnica y aplicando la Nursing Stress Scale y la escala de afrontamiento como instrumento. Arribaron a los siguientes resultados: El 43,3% perciben estresores laborales en nivel medio, 36,7% excesivo y 20% escaso. Por otro lado, el 40% reporta una capacidad de afrontamiento medio, 31,7% bajo y 28,3% alto. En conclusión: existe relación significativa entre los factores que generan estrés laboral y las habilidades de afrontamiento ( $p < 0,05$ ). Los cambios que se generan en las organizaciones demandan la adaptación de los trabajadores a las condiciones laborales. La limitada adaptación genera el estrés laboral.

## **Marco teórico**

### **Estrés laboral.**

Gálvez, Martínez y Martínez (2015) indican que el concepto de estrés fue establecido por Hans Selye en el año 1926, lo describe como “una respuesta del cuerpo no específica ante

diversas exigencias o demandas que puedan percibirse como agradables o desagradables”, esta respuesta puede ser de tipo fisiológica o psicológica. Las exigencias constituyen el origen del estrés (estresor); dicha respuesta que tienen las personas a las circunstancias diferentes genera un conjunto de cambios tanto biológicos, físico y hormonal, y al mismo tiempo les permite responder de manera correcta a las demandas externas.

Otros autores describen al estrés como la percepción subjetiva de situaciones ambientales originado por un desbalance entre las exigencias provenientes del ambiente y las aptitudes de la persona, reconociendo en este proceso componentes tales como estresores o factores estresantes. Estos últimos, se definen como el estímulo que desencadena el estrés en cualquier individuo, clasificándose en psicosociales y biogénicos; los primeros generarían estrés de acuerdo a lo que signifique para la persona, y los segundos están relacionados a la posibilidad de la persona de generar cambios de tipo bioquímicos o eléctricos inconscientemente como reacción del organismo al estrés (Cortaza & Francisco, 2014).

### ***Fases del estrés.***

Hans Selye (1994), citado por Galvez, Martínez y Martínez (2015), describe en su Teoría del Síndrome de Adaptación General que existen tres fases sucesivas:

#### ***Fase de reacción de alarma.***

Tiene corta duración y no es dañino, siempre en cuando el organismo tenga tiempo de recuperarse. Frente a un estímulo estresante, el organismo reacciona de manera automáticamente preparándose para la respuesta, ya sea para combatir o huir del agente estresor. En esta fase, se produce la activación del sistema nervioso generando aumento de la presión arterial, pupilas dilatadas, taquicardia, sudoración, tensión muscular, taquipnea, sequedad de boca, aumento de la producción de glucosa y la segregación de sustancias como la adrenalina y noradrenalina. Las funciones psicológicas se agudizan, incrementando la capacidad en la concentración y la atención (Gálvez *et al.*, 2015).

### *Fase de resistencia.*

El organismo intenta hacer frente a los estresores, reduciendo el daño en el cuerpo. Ocurre ante una persistente exposición a los agentes estresores ya sean biológicos, físicos, sociales y químicos. El organismo busca su adaptación a dichas demandas de manera gradual, pero ocurre una disminución de sus capacidades de respuesta debido a una fatiga que se genera a nivel de los sistemas que regulan el estrés. En esta fase, ocurre la homeostasis, si el organismo tiene las condiciones de resistir mucho tiempo, no hay problema alguno, pero si no se dispone de un tiempo adecuado de recuperación, se avanza a la siguiente fase (Gálvez *et al.*, 2015).

### *Fase de agotamiento.*

Esta fase se produce porque la adaptación que realiza el organismo en la fase anterior no pudo sostenerse. Ello significa que se agotaron las estrategias de mantenimiento y soporte del cuerpo, ello provoca situaciones dañinas al organismo, como la aparición de problemas a nivel psicosomático. Al final de esta etapa, el cuerpo puede descansar, retornar a la condición normal, o en su defecto llegar a perder la vida. Estas condiciones dependen, en gran medida, de las condiciones adaptativas del individuo, intensidad del estresor y las herramientas adaptativas externas (Gálvez *et al.*, 2015).

### *Principales estresores.*

Maceo, Maceo, Ortega, Maceo y Peralta (2013) refieren que actualmente tenemos gran variedad de presiones. Estas situaciones que generan presión son llamadas “estresores” y tienen diversas fuentes, pudiendo clasificarse en diferentes categorías:

#### *Fuentes ambientales.*

Se consideran entre ellos sonidos muy fuertes, permanecer en el tráfico por mucho tiempo, desplazarse largas distancias, las características físicas de los ambientes de trabajo

y/o institución educativa, problemas de inseguridad ciudadana, ocurrencia de desastres naturales, climas extremos, entre otros (Maceo *et al.*, 2013).

*Fuentes familiares.*

Los conflictos conyugales, enfermedades o la muerte de alguna familiar y los problemas de los hijos, padres y/o la pareja (Maceo *et al.*, 2013).

*Fuentes personales.*

Tomar responsabilidad por las acciones de otros, dificultades en la realización profesional, proyección de metas muy ambiciosas, negatividad de pensamientos (Maceo *et al.*, 2013).

*Fuentes fisiológicas.*

Problemas de balance químico, situaciones de enfermedad, realizar acciones que requieren gran esfuerzo físico, cambios hormonales, etc. (Maceo *et al.*, 2013).

*Fuentes laborales.*

Jefes exigentes, comunicación ineficaz en el trabajo o estudio, tiempo limitado para la entrega de trabajos y las cargas excesivas de responsabilidad (Maceo *et al.*, 2013).

*Fuentes impersonales.*

Se refieren a la mala comunicación, uso de drogas, tabaco, alcohol, marihuana o tranquilizantes, llegar tarde a una cita o ser "plantado", hablar con autoridades o interactuar con desconocidos (Maceo *et al.*, 2013).

**Estrés laboral.**

Entendemos por estrés laboral a todos los cambios orgánicos que se dan en una persona laboralmente activa debido a la influencia de factores estresantes dañinos que provienen del ambiente laboral y ocasionan efectos negativos sobre su salud (OMS, 2008).

***Tipos.***

Según Ávila (2014), existen dos tipos de estrés laboral:

### *Episódico.*

Es aquel que se produce en un momento y tiempo determinado. Se caracteriza por tener corta duración y es de naturaleza esporádica. Un claro ejemplo de ello sería el despido del trabajador o la ejecución de una tarea específica que demanda mucho esfuerzo, pero puede realizarse en poco tiempo (Ávila, 2014).

### *Crónico.*

En ciertos casos, se trata de la evolución del estrés episódico, dado que existe una exposición repetitiva y continua a diversas situaciones estresantes. Es considerado el estrés de tipo lesivo que podría causar daños a mediano y largo plazo (Ávila, 2014).

Es importante resaltar que el estrés laboral surge de la interacción de dos factores: por un lado, la situación personal de cada individuo que no necesariamente se relaciona con trabajo y por otro lado un grupo de factores, considerados causales, tales como la situación física del lugar de trabajo, la carga laboral, las actividades desarrolladas día a día y el nivel de organización del centro de trabajo (OMS, 2008).

El estrés laboral surge ante el desequilibrio entre “cuánto resiste” el individuo y “cuánta exigencia” se percibe del entorno. En todo ello, intervienen de forma cíclica otros factores, que provienen desde el mismo individuo y el entorno. Lo preocupante de este desbalance, son los daños o perjuicios a la salud de la persona (OMS, 2008).

### ***Factores condicionantes al estrés laboral.***

Las condiciones de trabajo tienen un rol principal en producir el estrés laboral. El hecho de exponerse a circunstancias estresantes, influye directamente en la seguridad y salud de un trabajador. Pero, esta situación puede mejorar o agravarse en el peor de los casos por intervención de factores individuales (Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional de Estados Unidos de América (INSSO, 2008).

Dentro de las situaciones que inciden en el estrés laboral se consideran:

*El diseño de los trabajos.*

Turnos y horas de trabajo largo, trabajo pesado, descansos infrecuentes, labores monótonas y frenéticas con poco valor que desmotivan al trabajador e influyen en su sentido de autorrealización (Velesville, 2015).

*El liderazgo.*

La ausencia de adecuados canales de comunicación, la poca participación en decisiones gerenciales y la falta de políticas que promuevan el reconocimiento del trabajador como miembro de familia (Cargua, 2015).

*Relaciones interpersonales.*

Falta de apoyo o ayuda de compañeros y supervisores y malos ambientes sociales (Cargua, 2015).

*Los roles de trabajo.*

Demasiadas funciones, metas deficientemente orientadas, aparentemente inalcanzables, que exigen más responsabilidad (INSSO, 2008).

*Las preocupaciones de la carrera.*

Vertiginosas reformas para las que no se tiene la preparación suficiente, el fomento o el ascenso, trabajo inseguro, inexistencia de políticas de crecimiento personal (Córdova, 2017).

*El ambiente.*

Se consideran la contaminación de la atmósfera, situaciones que comprometen la ergonomía, espacios físicos hacinados son condiciones que implican alto peligro (INSSO, 2008).

***Consecuencias del estrés laboral.***

El estrés laboral produce una serie de consecuencias y efectos negativos:

*Alteraciones físicas.*

Entre ellas tenemos:

Alteraciones digestivas tales como gastritis, colon irritable, dispepsia funcional, colitis ulcerosa, aerofagia, etc. (Velesville, 2015).

Alteraciones respiratorias como hiperventilación, disnea, asma psicógena, sensación de ahogo, etc. (Cargua, 2015).

Alteraciones nerviosas, entre ellas tenemos a la pérdida de memoria, cefaleas, insomnio, astenia, ansiedad, cambios de humor, aumento de consumo de drogas sociales, depresión, etc. (Velesville, 2015).

Alteraciones dermatológicas como prurito, eczema, hipersudoración, alopecia, dermatitis atópica, etc. (Cargua, 2015).

Alteraciones musculares tales como calambres, contracturas, rigidez, hiperreflexia, hiporreflexia, dolor muscular (Cargua, 2015).

Alteraciones cardiovasculares entre los que destacan taquicardia, extrasístoles, hipertensión arterial, dolor precordial, aceleración de arterioesclerosis, angina de pecho, infarto de miocardio (Velesville, 2015).

#### *Alteraciones psicológicas.*

Entre estos se tienen la preocupación excesiva, falta de concentración, falta de control, desorientación, bloqueos mentales, trastornos de sueño, adicción a drogas, trastornos afectivos, trastornos alimenticios, cambios de personalidad, fobias, etc. (Matías, 2017).

### **Estrategias de afrontamiento al estrés.**

#### ***Definición.***

Al referirse a afrontamiento, es natural que se asocie directamente al estrés desde diversos puntos. El objetivo del afrontamiento es tener la capacidad de responder a las exigencias provenientes del interior y exterior que puedan generar estrés, tales como las emociones poco agradables (Robles & Peralta, 2010).

El afrontamiento es una acción esencial; esto permite prevenir muchas consecuencias desastrosas a nivel de la salud mental, física, social y espiritual. Un buen afrontamiento asegura mayor éxito a nivel personal, interpersonal y profesional (Robles & Peralta, 2010).

Lazarus y Folkman (1997), citados por Felipe y León (2010), señalan que las estrategias son esfuerzos conductuales y cognitivos que se enfocan a hacer frente a las exigencias internas y externas de un determinado factor estresante. Estas acciones se engloban en aquellas enfocadas tanto en el problema y en la solución, las que se distribuyen como: autocontrol, distanciamiento, aceptación de la responsabilidad, escape-avoidance, búsqueda de apoyo social, proyectar la solución y reevaluación positiva

En términos generales, el concepto de afrontamiento del estrés se refiere a los esfuerzos conductuales y cognitivos que lleva a cabo el individuo para hacer frente al estrés; es decir, para tratar tanto con las demandas externas o internas generadoras del estrés, como con el malestar psicológico que suele acompañar al mismo (Chipana, 2017).

Las estrategias de afrontamiento son:

*Estrategias orientadas al problema.*

Son conductas o comportamientos que se enfocan en la fuente de origen del estrés o contribuyen a mejorar los recursos de apoyo contra el agente estresor. Está basado en el comportamiento del individuo (Chipana, 2017).

*Estrategias orientadas a la regulación emocional.*

Se encaminan a generar cambios en la forma de percepción y manejo del estrés, haciendo frente de forma asertiva a los sentimientos negativos. Se emplea este segundo tipo de estrategia cuando se experimenta que el agente estresante perdurará o no se modificará (Kaccallaca, 2017).

Felipe y León (2010), indican que, para mejorar las habilidades de afrontamiento de una persona, esto implica la generación de estrategias útiles como: reevaluación positiva de

los efectos estresantes que presenta el problema, distanciamiento del problema, hacer frente al problema, intento de controlar y regular las propias respuestas emocionales, asentimiento de la responsabilidad, estructuración organizada de la estrategia (p. 46). Es necesario que, para afrontar adecuadamente el estrés, la persona debe tener un buen manejo de impulsos y así obtener mejores resultados.

### ***Manejo preventivo.***

La prevención juega un papel importante en situaciones de estrés, al respecto Kaccallaca (2017), señala que la prevención de estrés implica formas saludables y productivas de trabajar en las organizaciones y brindar tratamiento una vez que se manifiesta alguna dolencia.

### ***Tipos de manejo.***

#### ***Autodistracción.***

Bueno y Santamaría (2008) indican que, para manejar el estrés, funciona muy bien las terapias cognitivas y de comportamiento como alternativas eficaces. Para ello, se debe hablar positivamente de uno mismo, reconocer pensamientos poco positivos, retos de confianza, actitud y de los pensamientos, así como relajarse con ayuda de la imaginación. Aun así, cada persona dispone de sus propias estrategias para manejar el estrés, tales como: musicoterapia, masoterapia, ejercicios respiratorios o actividades humorísticas. Para manejar el estrés deben estar enfocados la enseñanza de las situaciones estresantes de toda naturaleza para lograr el desarrollo de estrategias eficaces de afrontamiento.

#### ***Ejercicios.***

Las evidencias disponibles refieren que el ejercicio es una herramienta efectiva de doble beneficio: actúa fortaleciendo la salud física y combate el estrés. Las personas que hacen ejercicio experimentar disminución de la tensión, incremento de la energía mental y

mejoran el sentimiento de valor personal. Los procesos fisiológicos y psicológicos evidencian una reducción de estrés posterior a la realización de ejercicio (Bueno & Santamaría, 2008).

Señala que los ejercicios al ser considerado como un hábito, permite en la persona una mayor circulación sanguínea hacia el cerebro, aumento de la disponibilidad de glucosa, generando como resultado un mejor transporte de oxígeno y, en consecuencia, excelente funcionamiento de las habilidades mentales (Bueno & Santamaría, 2008).

A su vez, Grittin y Moorhead (2010) refieren que el ejercicio es considerado como un método para el manejo del estrés. Las personas realizan ejercicio de forma regular tienden a presentar menor estrés y tensión, reflejan un mayor autocontrol y expresan mayor optimismo. En diferencia a ello, las personas que casi no realizan ejercicios, tienen mayor sensación de estrés (p. 179).

#### *Planificación.*

Frecuentemente, se sugiere tener una administración adecuada de tiempo para manejar el estrés. Lo ideal es poder borrar o eliminar las situaciones de presión. Es recomendable cada mañana realizar un listado de actividades que se programarán en el día, ordenarlas según su importancia y ejecutarlas en ese orden (Grittin & Moorhead, 2010, p. 180).

Para ayudarse en la organización de las actividades diarias se puede disponer de agendas, libretas, en los que se registre las actividades diarias y acontecimientos que se presenten, desde una tarea simple, hasta la más importante o compleja. Esta sencilla pero fructífera acción actúa como una estrategia preventiva del estrés ya sea a nivel de la vida diaria o en el ámbito laboral (Bueno & Santamaría, 2008).

#### *Social.*

El apoyo social juega un papel preponderante cuando a circunstancias estresoras y enfermedades se refiere, ya que se reduce el impacto en la calidad de vida (Robles & Peralta, 2010, p. 28).

Ya sea el núcleo familiar y/o el soporte social juegan un rol crucial ante un momento estresante que pasa el individuo, reduciendo, las consecuencias que este presenta.

Es vital y sumamente esencial, que la persona se sienta amada, que cuenta con alguien que lo escuché y apoye. Existen tres niveles de apoyo social: el primero, nivel comunitario, que es la percepción de sentirse incluido en la comunidad e instituciones de su entorno; la interacción de redes sociales específicas y el apoyo social informal obtenido a través de vínculos más cercanos como la familia y los amigos (OMS, 2008).

Es crucial tener una adecuada relación interpersonal, sentirse amado, reconocido por algún acontecimiento, o recibir palabras de aliento, apoyo cuando el estrés generar consecuencia en la persona. Grittin y Moorhead (2010) sostienen que en el manejo del estrés, juega un rol importante los grupos de apoyo, los integrantes de la familia sanguínea, las amistades que significan una grata compañía para la persona, reduciendo el estrés acumulado durante el día (p. 181).

A partir de los conceptos mencionados, se plantean los siguientes factores:

*Búsqueda de apoyo social (BAS).*

Se refiere a acciones o esfuerzos centrados en la búsqueda de ayuda, orientaciones y consejos de otros individuos frente a circunstancias de estrés. Un aspecto importante que incide positivamente en el rendimiento y seguridad del individuo es el clima laboral, logrando así la reducción, eliminación o modificación de los aspectos identificados como estresores (Cotrina & Monteza, 2016).

*Expresión emocional abierta (EEA).*

Se refiere a la utilización de actos hostiles como el irritarse, descargar el mal humor, agredir a alguien, luchar, expresar emociones de forma abierta, desahogarse emocionalmente, con el único objetivo de contrarrestar o calmar las situaciones tensas (Cotrina & Monteza, 2016).

*La religión (RLG).*

Se presenta cuando se recurre al campo espiritual para poder afrontar las situaciones estresantes. Estas respuestas incluyen acudir a instituciones religiosas, pedir ayuda a las personas del ámbito religioso, encender velas, rezar, entre otros; estas actividades fortalecen la fe en Dios y su intervención en la solución de los problemas (Cotrina & Monteza, 2016).

*La focalización en la solución del problema (FSP).*

Es el análisis de las posibles causas del problema, el establecimiento de un plan de acción, el seguimiento de una serie de pasos, la recopilación de información a partir de los involucrados, la ejecución de las alternativas de solución y el análisis de los pasos a seguir (Cotrina & Monteza, 2016).

*La evitación (EVT).*

Está referida al hecho de eludir cualquier pensamiento sobre el problema, a través de actividades como practicar un deporte, salir a la calle o manifestar gran dedicación a las labores a realizar. Esta estrategia es muy usada en las personas que padecen el síndrome de Burnout (Cotrina & Monteza, 2016).

*La autofocalización negativa (AFN).*

Es la condición en la que una persona se considera incapaz para resolver el problema (indefensión), pensar que sin importar lo que se haga prevalecerán los resultados negativos, convencerse de sus aspectos negativos, manifestar resignación y convencerse que no tienen las aptitudes para solucionar el problema (Cotrina & Monteza, 2016).

*La reevaluación positiva (REP).*

Es una estrategia interesante con alto enfoque de pensamientos nobles. La persona considera que el problema “no es tan malo” que “pudo ser peor”, y lo mejor es rescatar todo lo bueno, porque dicho problema no representa una amenaza, considera que existen otros

aspectos más importantes en la vida. En todo momento, se muestra positivo ante los agentes estresantes (Cotrina & Monteza, 2016).

### **Base teórica**

Las bases teóricas del presente estudio se fundamentan en lo expresado por Callista Roy al proponer su “Modelo de Adaptación” en 1970; esta renombrada enfermera indicó que las respuestas de adaptación de una persona garantizan la integridad global del ser humano, teniendo en cuenta aspectos de supervivencia, capacidad de reproducirse, crecimiento y dominio. Este modelo constituye un instrumento eficaz para entender las responsabilidades de la enfermera en el proceso de disminuir situaciones generadoras de estrés. Asimismo, esta brillante teórica señala que los seres humanos cuentan con estrategias innatas para afrontar el estrés, los cuales se activan de forma inconsciente. Los hechos y experiencias adquiridas contribuyen a desarrollar comportamientos habituales de afrontamiento ante diversos estímulos estresantes (Ann & Alligood, 2014).

Roy, durante su constante labor como enfermera, prestó suma atención al comportamiento de los niños, especialmente a su ágil capacidad de adaptación a los cambios tanto biológicos y psicológicos trascendentales. Asimismo, en su teoría nos habla acerca del estímulo focal, el cual define como un estímulo de naturaleza externa o interna que percibe la persona. Los que provienen del entorno son llamados “estímulos contextuales” y denomina “estímulos residuales” a los que son particulares en la persona, constituyen su esencia (Ann & Alligood, 2014).

## **Capítulo III**

### **Metodología**

#### **Descripción del lugar de ejecución**

El Hospital Regional de Ayacucho tipo II – II, situado en la avenida Independencia N° 355 del distrito de Ayacucho, es el establecimiento de mayor complejidad en la Región, siendo esta de referencia para la atención de usuarios provenientes de 5 Redes de salud de la Dirección Regional de Salud Ayacucho (Huamanga, Centro, Huanta, San Miguel y San Francisco), así como para los que provienen de las Provincias y distritos aledaños.

En la estructura orgánica del Hospital Regional de Ayacucho, uno de los órganos de línea, es el Departamento de Enfermería; dentro de esta, se encuentran los servicios de Pediatría, Cirugía Pediátrica y la Unidad de cuidados Intensivos Pediátricos, en el que se brinda atención a la población infantil desde un mes de vida hasta los catorce años once meses y veintinueve días que son hospitalizados con diversas patologías atendidos por un equipo multidisciplinario.

#### **Población y muestra**

##### **Población.**

El universo estará constituido por todo el personal de enfermería que son 35 entre enfermeras y técnicos de enfermería, de la UCI Pediátrica de un Hospital Nacional de Ayacucho.

##### **Muestra.**

La muestra será censal, es decir, estará constituido por todo el universo, integrado por 35 profesionales y técnicos de enfermería. El muestreo será no probabilístico por conveniencia, todos ellos deben cumplir los criterios de inclusión-exclusión que a continuación detallan.

**Criterios de inclusión.**

Personal de enfermería que se desempeña en la UCI Pediátricos

Personal técnico de enfermería que cuentan con experiencia mayor de un año en la Unidad de cuidados Intensivos Pediátricos.

**Criterios de exclusión.**

Personal de salud que no desee participar

Personal que cubre las vacaciones

Estudiantes de enfermería

**Unidad de análisis.**

Un profesional o técnico de enfermería que se desempeña en la UCI Pediátrica de un Hospital Nacional de Ayacucho.

La investigación tiene un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional y de corte transversal.

**Tipo y diseño de investigación**

Es de enfoque cuantitativo porque busca recolectar la información necesaria acerca de las variables que conforman el problema de la investigación, sin manipularlas para lograr definir las y analizarlas, en forma de datos cuantitativos, todo esto desde el contexto natural (Hernández, 2014). Es de diseño no experimental pues en ningún momento del estudio se manipula las variables. Es correlacional transversal porque el presente estudio mide dos variables y evalúa si existe relación entre ellas en un determinado momento (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

## **Formulación de hipótesis**

### **Hipótesis general.**

H1: Existe relación significativa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Pediátrico de un hospital de nacional de Ayacucho 2019.

H0: No existe relación significativa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Pediátrico de un hospital de nacional de Ayacucho 2019.

## **Identificación de variables**

### **Variable Estrés laboral.**

Constituye una respuesta de tipo fisiológico, psicológico y de conducta que un individuo desarrolla ante circunstancias de tensión.

### **Variable Estrategias de afrontamiento.**

Son las acciones que realiza un individuo para preservar el bienestar y reducir los daños debido a estresores.

## Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Estrés laboral</b>	El estrés laboral se define como el conjunto de reacciones nocivas físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo exceden las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador.	Las reacciones nocivas emocionales y físicas que se manifiestan producto de las exigencias del trabajo en las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos Pediátrico de un Hospital de Nacional de Ayacucho 2019, serán evaluadas mediante la aplicación de la Escala de estrés laboral de Siegrist, J el cual consta de tres dimensiones: recompensa, esfuerzo e implicación, que responden a la siguiente puntuación: Leve: 23-46 puntos Moderado: 47-69 puntos Intenso: 70-92 puntos	Recompensa	Dinero Estima Oportunidades de ascenso Seguridad laboral	Ordinal 0 Absoluto 1 Un poco 2 Bastante 3 Mucho 4 Totalmente
			Esfuerzo	Demanda Obligaciones	
			Implicación	Aprobación Estima	
<b>Estrategias de afrontamiento</b>	Las estrategias de afrontamiento están referidas al esfuerzo cognitivo y conductual para manejar las demandas externas (ambientales y estresores) o internas (estado emocional) y que son evaluadas como situaciones que exceden los recursos de la persona.	SON LAS ACCIONES que REALIZAN las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos Pediátrico de un Hospital de Nacional de Ayacucho, en relación a las situaciones estresores y el estado emocional serán evaluados mediante el Inventario de estrategias de afrontamiento de Tobin, Holroyd, Reynolds y Kigal (1989) (3) y tendrá como valor final: Inadecuado: 0-80 puntos Adecuado: 81-160 puntos	Centrados en el problema	Resolución de problemas	Ordinal 0 En absoluto 1 Poco 2 Bastante 3 Mucho 4 Totalmente
				Reestructuración cognitiva	
				Evitación de problemas	
				Pensamiento desiderativo	
			Centrados en la emoción	Apoyo social	
				Expresión emocional	
				Autocrítica	
Retirada social					

## **Técnica e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnica.**

Para la presente investigación, se usará la encuesta estructurada, la cual consiste en recolectar datos mediante instrumentos que cuentan con preguntas determinadas previamente y respuestas cerradas. La libertad del profesional entrevistado se limita a elegir solamente entre las opciones de respuesta que se le ofrecen (López – Roldán & Fachelli, 2015).

### **Instrumento.**

Para la recolección de datos, se dispondrá de un instrumento de evaluación para cada variable. Para medir la variable de estrés laboral, se usará la escala de estrés laboral de Siegrist, J. (1996); asimismo, para medir la variable estrategias de afrontamiento se utilizará el Inventario de estrategias de afrontamiento de Tobin, Holroyd, Reynolds y Kigal (1989) y adaptado por Cano, Rodríguez y García (2007). Ambos instrumentos cuentan con validez y confiabilidad comprobadas.

#### ***La escala de estrés laboral de Siegrist, J. (1996).***

Esta escala será de utilidad para medir la variable estrés laboral; está conformada por 23 ítems de opción múltiple (escala Likert), divididos en tres dimensiones: esfuerzo, recompensa e implicación. La dimensión esfuerzo está representada en los primeros 6 ítems; la dimensión recompensa se integra de los siguientes 11 ítems y la dimensión implicación, de los últimos 6 ítems.

Las respuestas están determinadas con la siguiente puntuación: nunca (0), un poco (1), bastante (2) y mucho (3). Puede administrarse de forma colectiva o auto-administrada, considerándose idealmente 10 minutos para el llenado total. Al concluir, se realiza la suma de todos los ítems; el resultado de dicha suma puede ubicarse en las siguientes categorías:

- 23-46 puntos : Leve
- 47-69 puntos : Moderado
- 70-92 puntos : Intenso

Asimismo, esta escala ha cursado por pruebas para determinar su validez y la confiabilidad. La prueba de validez fue realizada mediante la consulta a 5 expertos en el área; los resultados de dicha evaluación se analizaron mediante la prueba de validez de contenido de Aiken, determinándose que existe una alta concordancia entre los jueces (0.96). Por otro lado, la confiabilidad se evaluó mediante Alfa de Cronbach; para ello, se realizó la prueba piloto a 15 miembros del cuerpo de enfermería del Hospital Nacional de Ayacucho. Al someterse a análisis estadístico, se determinó que ésta asciende a 0.951, lo que significa que es altamente confiable.

***El Inventario de estrategias de afrontamiento de Tobin, Holroyd, Reynolds y Kigal (1989) y adaptado por Cano, Rodríguez y García (2007).***

Este instrumento está constituido por 40 ítems de opción múltiple con escalamiento Likert, distribuidos en dos dimensiones: estrategias centradas en el problema y estrategias centradas en la emoción. Los indicadores de la primera dimensión son resolución de problemas (ítems 1, 9, 17, 25 y 33), reestructuración cognitiva (ítems 6, 14, 22, 30 y 38), evitación de problemas (ítems 7, 15, 23, 31 y 39) y pensamiento desiderativo (ítems 4, 12, 20, 28 y 36). Los indicadores de la segunda dimensión son expresión emocional (ítems 3, 11, 19, 27 y 35), apoyo social (ítems 5, 13, 21, 29 y 37), autocrítica (ítems 2, 10, 18, 26 y 34) y retirada social (ítems 8, 16, 24, 32 y 40).

Puede administrarse de forma colectiva o auto-administrada, considerándose idealmente 20 minutos para el llenado total. Al concluir, se realiza la suma de todos los ítems; el resultado de dicha suma puede ubicarse en las siguientes categorías:

- 0-80 puntos : Manejo inadecuado
- 81-160 puntos : Manejo adecuado

Asimismo, esta escala ha sido sometida a pruebas de validez y confiabilidad. La prueba de validez fue realizada mediante la consulta a 5 expertos en el área; los resultados se analizaron mediante la prueba de validez de contenido de Aiken, determinándose que existe una alta concordancia entre los jueces (0.94). Por otro lado, la confiabilidad se evaluó mediante Alfa de Cronbach, para ello se realizó la prueba piloto a 15 miembros del cuerpo de enfermería del Hospital Nacional de Ayacucho. Al someterse a análisis estadístico, se determinó que ésta asciende a 0.974, lo que significa que tiene una alta confiabilidad.

### **Proceso de recolección de datos**

Para realizar este proceso, inicialmente se elevará la solicitud de autorización a la Dirección General del Hospital Nacional de Ayacucho, el cual, mediante la Unidad de Docencia y Capacitación, emitirá el documento de permiso para la aplicación de los instrumentos. Seguidamente se recabará información de la disposición de los profesionales de enfermería de la UCI Pediátrica (horarios de trabajo). Con dicha información, se ubicará a los profesionales para entregarles los instrumentos de recolección de datos, los cuales para su llenado requieren aproximadamente de 20 minutos. Seguidamente se codificará los instrumentos con número arábigos, protegiendo en todo momento la identidad de los participantes.

### **Procesamiento y análisis de datos**

Una vez recolectadas toda la información y realizada la codificación y se ingresará al programa SPSS 23.0; con el que se construirá tablas y figuras estadísticas de acuerdo a la naturaleza de las variables. El análisis estadístico será inferencial, porque el objetivo estadístico es determinar la relación entre variables. El contraste de hipótesis se realizará con el estadístico

Chi Cuadrado por ser una prueba no paramétrica indicada para determinar la asociación de dos variables.

### **Consideraciones éticas**

Para la aplicación del estudio se solicitará previamente a los participantes, leer detenidamente el consentimiento informado, en el que se indica que en todo momento se respetará el anonimato y la libertad de retirarse del estudio en el momento que lo desee.

El desarrollo de la investigación contemplará los principios bioéticos referidos a la beneficencia (en el futuro permitirá el diseño de planes de mejora), no maleficencia (no representa riesgos para la unidad de muestra), justicia (trato equitativo sin discriminación), autonomía (participación voluntaria), veracidad (los resultados no serán manipulados) y fidelidad (los datos representarán a la realidad).

**Capítulo IV**  
**Administración del proyecto de investigación**

**Cronograma de ejecución**

N	ACTIVIDADES	TIEMPO (SEMANAS)																			
		MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE			
1 1	Formulación del proyecto	X	X	X	X																
2	Revisión y validación del instrumento de recolección de datos					X	X														
3	Aprobación del proyecto							X	X												
4	Gestión para solicitar la autorización del estudio en el área de estudio									X											
5	Organización de la logística											X									
6	Capacitación del personal de apoyo											X									
7	Administración del instrumento											X	X								
8	Recolección de los instrumentos y control de calidad											X									
9	Elaboración de la base de datos													X							
1 0	Procesamiento de datos														X	X					
1 1	Presentación de resultados															X					
1 2	Interpretación y análisis de resultados																X				
1 3	Elaboración del informe final															X	X				
1 4	Aprobación del informe final																	X	X		
1 5	Sustentación																		X		
1 6	Publicación																				X

## Presupuesto

### Recursos humanos

#### *Investigadora*

*Villagaray Fernández, Vilma*

#### *Asesora*

*Mtra. Gonzales Cárdenas, Elizabeth*

### Recursos materiales

DESCRIPCION	CANT.	UNID. MEDIDA	COSTO UNITARIO S/.	COSTO TOTAL S/.
<b>1. BIENES</b>				<b>125.00</b>
1.1. Materiales de escritorio				<b>50.00</b>
Lapiceros	10	Unid.	0.50	5.00
Papel Bond A4 60 gr.	01	Millar	15.00	15.00
Papel Bond A4 80 gr.	02	Millar	15.00	30.00
1.2. Mat. de almacenamiento				<b>75.00</b>
Memoria USB 4 Gb.	01	Unid.	25.00	25.00
Otros		Varios		50.00
<b>2. SERVICIOS</b>				<b>3730.00</b>
Movilidad local	01	Persona/mes	30.00	150.00
Investigador	01	Persona/día	500.00	2500.00
Uso de internet	01	Mes	50.00	250.00
Asesoría estadística	01	Persona	300.00	300.00
Revisión de la redacción	01	Perona	30.00	30.00
Fotocopias	100	Unid	0.10	10.00
Impresión de material	400	Unid.	0.10	40.00
Empastado	05	Ejemplar	30.00	150.00
Gastos administrativos		Varios		300.00
<b>3. Otros (10%)</b>				<b>150.00</b>
<b>TOTAL</b>				<b>4005.00</b>

## Referencias

- Aguado, J., Bátiz, A & Quintana S. (2013). El estrés en personal sanitario hospitalario: estado actual. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 59(231), 259-275.
- Ann, T. & Alligood, M. (2014). Modelos y teorías en enfermería. 8va ed. España: Elsevier.
- Arellano, C. (2018). *Afrontamiento al estrés laboral en personal de enfermería de centro quirúrgico en una institución hospitalaria Lima, 2017*. Tesis de especialidad. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Ávila, J. (2014). El estrés un problema de salud del mundo actual. *Con-ciencia*, 2 (1), 115-124.
- Bueno, L & Santamaría, NP. (2008). Acciones para manejar el estrés laboral de las enfermeras en servicios de oncología. *Revisión documental*, 11(2), 154–161. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fuayAN=33907681&lang=es&site=ehost-liv>
- Cano, F., Rodríguez, L & García J. (2007). Adaptación española del inventario de estrategias de afrontamiento. *Actas Esp Psiquiatr*, 35(1), 29-39.
- Cargua, J. (2015). *Efectos del estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital General Francisco de Orellana. Año 2013 – 2014*. Tesis de grado. Universidad Nacional de Loja, Puyo.
- Castillo, I. (2014). Estrés laboral en enfermería y factores asociados. *Salud Uninorte*, 30 (1), 34-43.
- Condori, L. (2015). *Factores asociados a la incidencia del síndrome de desgaste profesional y la calidad de atención en la micro red cono sur de la ciudad de Juliaca*. Tesis de maestría. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca.

- Córdova, N. (2017). *Nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería servicio de medicina 3I, 3II Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima diciembre 2016*. Tesis de grado. Universidad Privada San Juan Bautista, Lima.
- Cortaza, L. & Francisco, M. (2014). Estrés laboral en enfermeros de un hospital de Veracruz. México. *Revista Iberoamericana de Educación e Investigación en Enfermería*, 4 (1), 20 -26. Recuperado de <http://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/103/>
- Cotrina, L. & Monteza, L. (2016). *Estrategias de afrontamiento del Síndrome de Burnout por los profesionales de enfermería del Servicio de emergencia del Hospital Regional Lambayeque Chiclayo 2016*. Tesis de grado. Universidad Señor de Sipán, Pimentel.
- Chipana, M. (2017). *Nivel de estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras de un Hospital del MINSA de Chanchamayo, 2016*. Tesis de grado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Felipe, E. & León, B. (2010). Estrategias de afrontamiento del estrés y estilos de conducta interpersonal. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 10 (2), 245-257.
- Gálvez, D., Martínez, A. & Martínez, F. (2015). Estrés. *Contactos*, 97, 50-54. Recuperado de <http://www2.izt.uam.mx/newpage/contactos/revista/97/pdfs/estres.pdf>
- Gallego, L., López, D., Piñeres, J., Rativa, Y. & Téllez, Y. (2017). El estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en personal de enfermería de Armenia, Quindío. *Revista de Psicología Científica*, 16 (2). Recuperado de <http://www.psicologiacientifica.com/estres-laboral-estrategias-afrontamiento-personal-enfermeria>
- Grittin, R. & Moorhead, G. (2010). *Comportamiento Organizacional, Gestión de Personas y Organizaciones*. 9na ed. Estados Unidos: Cengage Learning Editores.

- Gordon, J. (2016). *Síndrome de burnout de la enfermera instrumentista y sus consecuencias en el acto quirúrgico en el servicio de quirófano del hospital Enrique Garcés de Quito*. Tesis de maestría. Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ecuador.
- Hernández, R., Fernández, R & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta ed. México: Mc Graw Hill.
- Instituto de Análisis y Comunicación “Integración”. (2014). *Encuesta sobre estrés en población peruana*. Recuperado de <http://www.integracion.pe/los-porques-del-estres/>
- Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (2008). *Exposición al estrés: riesgos ocupacionales en los hospitales*. Recuperado de [https://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/2008-136\\_sp/](https://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/2008-136_sp/)
- Irasema, B., Armendáriz, A & Molina, O. (2012). Afrontamiento al estrés en enfermeras de Unidad de Cuidados Intensivos. *Desarrollo Científ Enferm*, 20 (5), 160-163.
- Kaccallaca, M. (2017). *Afrontamiento al estrés en internos de enfermería de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, 2016*. Tesis de grado. Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- León, N., López, J., Posadas, M., Gutiérrez, L. & Sarmiento, S. (2017). Estrés y estilos de afrontamiento de las enfermeras de un hospital en Veracruz. *Revista Iberoamericana de las Ciencias de la Salud*, 6 (12), 47-70. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6152140>
- Lopez – Roldán, P. & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. 1ra ed. España: Creative Commons.
- Mac Donald, A. (2009). *El estrés laboral en los países europeos y en América Latina*. Buenos Aires: Mercosur ABC.

- Maceo, O., Maceo, A., Ortega, Y., Maceo, M., & Peralta, Y. (2013). *Estrés Académico Causas y Consecuencias*. MULTIMED, 17 (2). Recuperado de <http://www.medigraphic.com/pdfs/multimed/mul-2013/mul132q.pdf>
- Machicado, Y. (2017). *Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia y unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno-2016*. Tesis de Grado. Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- Marchena, C & Medina I. (2013). *Estrés psicológico en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos en hospitales de nivel III. Trujillo, 2013*. Tesis de grado. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo.
- Matías, T. (2017). *Factores de estrés laboral y consecuencias en la salud en profesionales de enfermería del servicio de emergencia Hospital Félix Torrealva Gutiérrez Ica, Octubre – 2016*. Tesis de grado. Universidad Privada San Juan Bautista, Ica.
- Miranda, B. (2008). *Estrés laboral en el personal que labora en el servicio de bioanálisis del Hospital Dr. Domingo Luciani*. (Tesis de especialidad. Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela). Recuperado de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR3698.pdf>
- Molero, G. (2016). *Estrés y desempeño laboral en trabajadores de la Red Huamanga. Ayacucho, 2016*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo, Ayacucho.
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. Ginebra: OIT. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf)

- Organización Mundial de la Salud. (2016). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*. Washington: OMS. Recuperado de [http://www.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=11973%3Aworkplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es](http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973%3Aworkplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es)
- Organización Mundial de la Salud. (2008). *Sensibilizando sobre estrés laboral en los países en desarrollo*. Washington: OMS. Recuperado de <http://istas.net/descargas/OMS%20estr%20c3%a9s%20laboral%202008.pdf>
- Preciado, N. (2017). *Estrategias de Afrontamiento al Estrés del Personal APH que Arriba al Hospital Infantil Universitario de San José*. Tesis para optar el título de tecnología en atención pre hospitalaria. Universidad CES de Medellín, Medellín.
- Robles, H. & Peralta, M. (2010). *Programa para el control del estrés*. España: Pirámide.
- Siegrist J. (1996). *Adverse Health effects of high-effort/low-reward conditions*. Journal of Occupational health Psychology, 1(1), 27-41.
- Silva, B. (2016). *Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento del estrés en los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2015*. Tesis de Grado. Universidad Peruana Unión, Lima.
- Soto, M & Yucra, C. (2013). *Estresores laborales y capacidad de afrontamiento en internas/os de enfermería Hospital Regional Honorio Delgado. Arequipa 2013*. Tesis de grado. Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa.
- Sulca, Y. (2016). *Estrés de los trabajadores y calidad de atención en un Centro de Salud. Ayacucho, 2016*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo, Ayacucho.
- Teixeria, C., Gherardi – Donato, E., Pereira, S., Cardoso, L. & Reisdorfer, E. (2016). Estrés laboral y estrategias de afrontamiento entre los profesionales de enfermería hospitalaria. *Enfermería*

*Global*, 15(44), 288-298. Recuperado de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S169561412016000400012&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S169561412016000400012&lng=es&tlng=es).

Tobin D, et al. (1989). The hierarchical factor structure of the Coping Strategies Inventory. *Cognitive Therapy Resesearch*, 13(1), 343-361.

Velesville, K. (2015). *Estrés laboral del licenciado en enfermería y la calidad de cuidado del paciente en emergencia adultos del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren – Essalud del Callao*. Tesis de grado. Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima.

## Apéndices

## Apéndice A - Instrumentos de recolección de datos

### Escala de estrés laboral

Siegrist, J. (1996)

Buenos días estimadas (os), soy alumna de la segunda especialidad en Cuidados Intensivos Pediátricos de la Universidad Peruana Unión, en donde estoy realizando un estudio para poder conocer El estrés laboral. A continuación, se le presenta 23 ítems con declaraciones sobre situaciones que usted consideró le generaron estrés en el trabajo. Por favor lea con cuidado y marque una sola respuesta. La información que usted consigne será manejada de forma anónima y confidencial, se emplearán exclusivamente para la investigación.

Muchas gracias por su invaluable colaboración.

OPCIÓN	Absoluto	Un poco	Bastante	Mucho	Totalmente
PUNTAJE	0	1	2	3	4

Nº	ITEMS	Absoluto	Un poco	Bastante	Mucho	Totalment
		0	1	2	3	4
	<b>Esfuerzo</b>					
1	A menudo, debido a la cantidad de tareas que tengo trabajo a un ritmo muy apurado					
2	Me interrumpen y molestan con frecuencia en mi trabajo					
3	En mi trabajo tengo mucha responsabilidad					
4	A menudo, me veo obligado a trabajar más tiempo del estipulado					
5	Mi trabajo requiere esfuerzo físico					
6	En los últimos tiempos, tengo cada vez más trabajo					
	<b>Recompensa</b>					
7	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
8	Mis compañeros de trabajo me dan el reconocimiento que merezco					
9	En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario					
10	En mi trabajo me tratan injustamente					
11	Las oportunidades de promoción en mi trabajo son escasas					
12	Estoy padeciendo -o esperando- un empeoramiento de mis condiciones de trabajo (horario, carga laboral, salario, etc.).					
13	Mi puesto de trabajo está en peligro					
14	Teniendo en cuenta mi formación considero adecuado el cargo que desempeño					

15	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado					
16	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, mis oportunidades de ascender me parecen adecuadas					
17	Si pienso en todos los esfuerzos que he realizado, mi sueldo me parece adecuado.					
	<b>Implicación</b>					
18	Siempre me falta tiempo para terminar el trabajo					
19	Muchos días me despierto con los problemas del trabajo en la cabeza					
20	Al llegar a casa me olvido fácilmente del trabajo					
21	Las personas más cercanas dicen que me sacrifico demasiado por mi trabajo					
22	No puedo olvidarme del trabajo, incluso por la noche estoy pensando en él					
23	Cuando aplazo algo que necesariamente tenía que hacer hoy, no puedo dormir por la noche					

## Inventario de estrategias de afrontamiento

**Tobin, Holroyd, Reynolds y Kigal (1989)**

A continuación, se le presenta 40 ítems, los cuales son enunciados sobre la forma en que usted se manejó ante una circunstancia estresante. Lea con cuidado y marque sólo una opción. Recuerde que no existen respuestas correctas o incorrectas; sólo marque los aspectos que se apliquen a su situación personal.

<b>OPCIÓN</b>	En absoluto	Poco	Bastante	Mucho	Totalmente
<b>PUNTAJE</b>	0	1	2	3	4

Nº	ITEMS	En absoluto	Poco	Bastante	Mucho	Totalmente
		0	1	2	3	4
<b>1</b>	Luché para resolver el problema					
<b>2</b>	Me culpé a mí mismo					
<b>3</b>	Deje salir mis sentimientos para reducir el estrés					
<b>4</b>	Deseé que la situación nunca hubiera empezado					
<b>5</b>	Encontré a alguien que escuchó mi problema					
<b>6</b>	Repasé el problema una y otra vez en mi mente y al final vi las cosas de una forma diferente					
<b>7</b>	No dejé que me afectara; evité pensar en ello demasiado					
<b>8</b>	Pasé algún tiempo solo					
<b>9</b>	Me esforcé para resolver los problemas de la situación					
<b>10</b>	Me di cuenta de que era personalmente responsable de mis dificultades y me lo reproché					
<b>11</b>	Expresé mis emociones, lo que sentía					
<b>12</b>	Deseé que la situación no existiera o que de alguna manera terminase					
<b>13</b>	Hablé con una persona de confianza					

14	Cambié la forma en que veía la situación para que las cosas no parecieran tan malas					
15	Traté de olvidar por completo el asunto					
16	Evité estar con gente					
17	Hice frente al problema					
18	Me critiqué por lo ocurrido					
19	Analiqué mis sentimientos y simplemente los dejé salir					
20	Deseé no encontrarme nunca más en esa situación					
21	Dejé que mis amigos me echaran una mano					
22	Me convencí de que las cosas no eran tan malas como parecían					
23	Quité importancia a la situación y no quise preocuparme más					
24	Oculté lo que pensaba y sentía					
25	Supe lo que había que hacer, así que doblé mis esfuerzos y traté con más ímpetu de hacer que las cosas funcionaran					
26	Me recriminé por permitir que esto ocurriera					
27	Dejé desahogar mis emociones					
28	Deseé poder cambiar lo que había sucedido					
29	Pasé algún tiempo con mis amigos					
30	Me pregunté qué era realmente importante y descubrí que las cosas no estaban tan mal después de todo					
31	Me comporté como si nada hubiera pasado					
32	No dejé que nadie supiera como me sentía					
33	Mantuve mi postura y luché por lo que quería					
34	Fue un error mío, así que tenía que sufrir las consecuencias					
35	Mis sentimientos eran abrumadores y estallaron					
36	Me imaginé que las cosas podrían ser diferentes					
37	Pedí consejo a un amigo o familiar que respeto					
38	Me fijé en el lado bueno de las cosas					
39	Evité pensar o hacer nada					
40	Traté de ocultar mis sentimientos					

**Apéndice B - Coeficiente de Validez de contenido mediante la prueba V de Aiken**

**Escala de estrés laboral**

ITEM	CALIFICACIONES DE LOS JUECES					SUMA	V
	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5		
1	0	1	1	1	1	4	0.80
2	1	1	1	1	1	5	1.00
3	1	0	1	1	1	4	0.80
4	1	1	1	1	0	4	0.80
5	1	1	1	1	1	5	1.00
6	1	1	1	1	1	5	1.00
7	1	1	1	1	1	5	1.00
8	1	1	1	1	1	5	1.00
9	1	1	1	1	1	5	1.00
10	1	1	1	1	1	5	1.00
11	1	1	1	1	1	5	1.00
12	1	1	1	1	1	5	1.00
13	1	1	1	1	0	4	0.80
14	1	1	1	1	1	5	1.00
15	1	1	1	1	1	5	1.00
16	1	1	1	1	1	5	1.00
17	1	1	1	1	1	5	1.00
18	1	1	1	0	1	4	0.80
19	1	1	1	1	1	5	1.00

20	1	1	1	1	1	5	1.00
21	1	1	1	1	1	5	1.00
22	1	1	1	1	1	5	1.00
23	1	1	1	1	1	5	1.00
<b>V DE AIKEN GENERAL</b>							<b>0.96</b>

El coeficiente de validez de contenido V de Aiken obtenido para los veintitrés ítems sostiene que existe un fuerte acuerdo entre los cinco jueces que han validado el instrumento, por lo que se demuestra que el instrumento tiene una fuerte consistencia y homogeneidad de las apreciaciones de los cinco expertos.

#### Coeficiente de Validez de contenido mediante la prueba V de Aiken

##### Inventario de Estrategias de Afrontamiento

ITEM	CALIFICACIONES DE LOS JUECES					SUMA	V
	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5		
1	1	0	1	1	1	4	0.80
2	1	1	1	1	1	5	1.00
3	1	1	1	1	0	4	0.80
4	1	1	1	1	1	5	1.00
5	1	1	1	1	1	5	1.00
6	1	1	1	1	1	5	1.00
7	1	1	1	1	1	5	1.00
8	1	1	1	0	1	4	0.80
9	1	1	1	1	1	5	1.00
10	1	1	1	1	1	5	1.00
11	1	1	1	1	1	5	1.00
12	1	1	1	1	1	5	1.00
13	1	1	1	1	1	5	1.00
14	0	1	1	1	1	4	0.80
15	1	1	1	1	1	5	1.00
16	1	0	1	1	1	4	0.80
17	1	1	1	1	0	4	0.80
18	1	1	1	1	1	5	1.00
19	1	1	1	1	1	5	1.00
20	1	1	1	1	1	5	1.00
21	1	0	1	1	1	4	0.80
22	1	1	1	1	1	5	1.00
23	1	1	1	1	1	5	1.00
24	0	1	1	1	1	4	0.80
25	1	1	1	1	1	5	1.00
26	1	1	1	1	0	4	0.80

27	1	1	1	1	0	4	0.80
28	1	0	1	1	1	4	0.80
29	1	1	1	1	0	4	0.80
30	1	1	1	1	1	5	1.00
31	1	1	1	1	1	5	1.00
32	1	1	1	1	1	5	1.00
33	1	1	1	1	1	5	1.00
34	1	1	1	1	1	5	1.00
35	1	1	1	0	1	4	0.80
36	1	1	1	1	1	5	1.00
37	1	1	1	1	1	5	1.00
38	1	1	1	1	1	5	1.00
39	1	1	1	1	1	5	1.00
40	1	1	1	1	1	5	1.00
<b>V DE AIKEN GENERAL</b>							<b>0.94</b>

El coeficiente de validez de contenido V de Aiken obtenido para los cuarenta ítems sostiene que existe un fuerte acuerdo entre los cinco jueces que han validado el instrumento, por lo que se demuestra que el instrumento tiene una fuerte consistencia y homogeneidad de las apreciaciones de los cinco expertos.



**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO  
(JURCIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad conocer Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en personal de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos Pediátrico en el Hospital Regional de Ayacucho "Miguel Ángel Mansiscal Llerena", 2018.

**Instrucciones**

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **Relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N° 01


Fecha actual 12/10/2018

Nombres y Apellidos de Juez: Seledad Josefina Muñoz De La Cruz

Institución donde labora: Hospital Regional de Ayacucho

Años de experiencia profesional o científica: 35 años

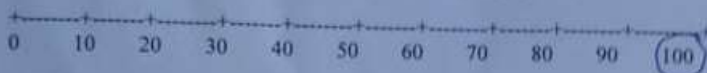
UNIVERSIDAD PERUANA  
Dr. Dalia Lidia Quispe  
02-11011

  
Firma y Sello  
Dr. Seledad J. Muñoz De La Cruz  
ESPECIALISTA EN PEDIATRÍA  
C.E.P. 1112 - E.A.E. 1794

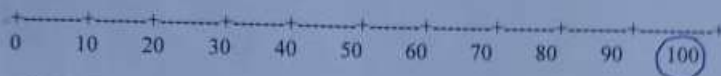
## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sirvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

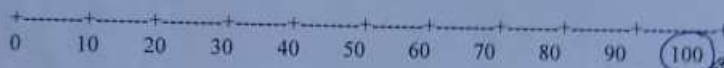
¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?



¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?



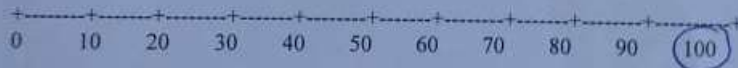
¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?



¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían resultados también similares?



¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?



¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

---

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Ninguna

---

Fecha: 12/20/2018

Valido por: Soledad Josefina Muñiqui De To Cruz

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) Esta de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI  NO ( )

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2) A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI  NO ( )

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ( ) NO

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ( ) NO

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI  NO ( )

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI  NO ( )

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

REGIÓN PERÚVA UNIÓN  
Mg. Delia Luz León Castro  
551 7 823

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO  
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad conocer Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en personal de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos Pediátrico en el Hospital Regional de Ayacucho "Miguel Ángel Mariscal Llerena", 2018.

**Instrucciones**

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **Relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 02

Fecha actual: 13 de octubre 2018

Nombres y Apellidos de Juez: Isabel Khydee Almirón García

Institución donde labora: Hospital Regional de Ayacucho "Miguel Ángel Mariscal Llerena"

Años de experiencia profesional o científica: 12 años

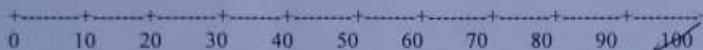
  
 Isabel Khydee Almirón García  
 U.C. EN ENFERMERÍA  
 FIRMA Y SELLO

PERUANA UNIÓN  
 U.C. EN ENFERMERÍA  
 MIGUEL ÁNGEL MARISCAL LLERENA  
 AYACUCHO  
 2018

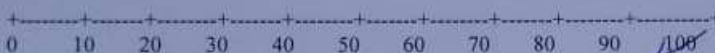
## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

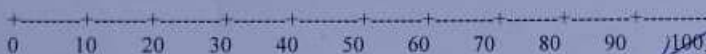
¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?



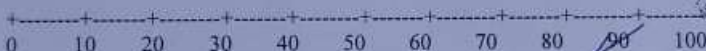
¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?



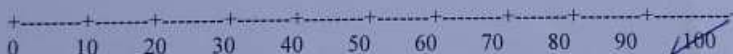
¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?



¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?



¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?



¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

---



---

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

---



---



---

Fecha: 13/10/2018

Valido por: Isabel H. Almió García.

CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
DICTAMINADO POR EL JUEZ

1) Esta de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI  NO ( )

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2) A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI  NO ( )

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ( ) NO

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ( ) NO

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI  NO ( )

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI  NO ( )

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA  
"Miguel D'Azavedo"  
"Luis Castró"  
2021

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO  
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad conocer Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en personal de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos Pediátrico en el Hospital Regional de Ayacucho "Miguel Ángel Mariscal Llerena", 2018.

**Instrucciones**

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **Relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 3

Fecha actual: 15 - oct - 2018

Nombres y Apellidos de Juez: Narda Acosta Tello

Institución donde labora: Hospital Regional de Ayacucho

Años de experiencia profesional o científica: 36 años

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA UNOCHA  
Mg. Dalia Luz León Castro  
C.P. 11212

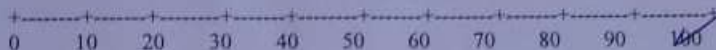
Firma y Sello

*Narda Acosta Tello*  
Lic. Narda Acosta Tello  
ENFERMERA  
C.E.P. 11212

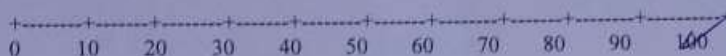
### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sirvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

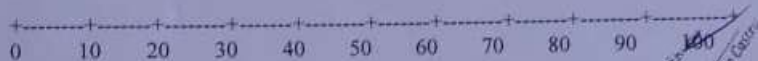
¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?



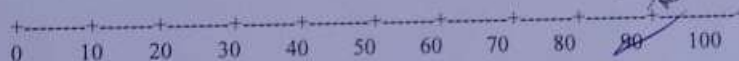
¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?



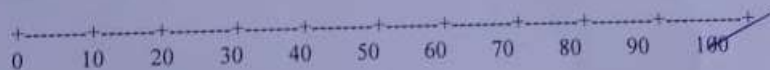
¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?



¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?



¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?



¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

---



---

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

---



---



---

Fecha: 15 - oct - 2018  
 Valido por: Narda Acosta Tello.

CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
DICTAMINADO POR EL JUEZ

1) Esta de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI  NO ( )

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2) A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI  NO ( )

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ( ) NO

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

UNIVERSIDAD PEJAJANA UNOPI  
Mg. Diana L. León Castro  
Coordinadora

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ( ) NO

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI  NO ( )

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI  NO ( )

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO  
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad conocer Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en personal de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos Pediátrico en el Hospital Regional de Ayacucho "Miguel Ángel Mariscal Llerena", 2018.

**Instrucciones**

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **Relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 4

Fecha actual: 15 de octubre del 2018

Nombres y Apellidos de Juez: Katy Calderón Huatahuaman

Institución donde labora: Hospital de Apoyo Jesús Nazareno - Docente U.A.P

Años de experiencia profesional o científica: 9 años asistencia - 5 años docencia

  
Katy Calderón Huatahuaman  
L.E. en Enfermería  
C.E.P. 72187

Firma y Sello

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN  
Mg. Delfo Luz Lolo Castro  
C.P. 72223

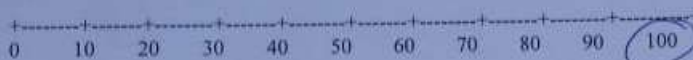
## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sirvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

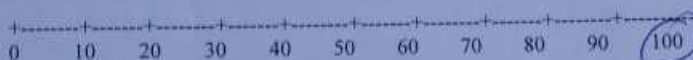
¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?



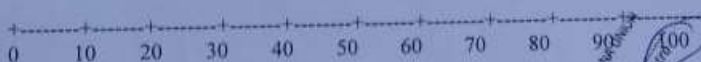
¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?



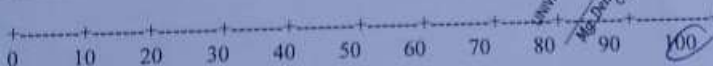
¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?



¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?



¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?



¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

---



---

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

---



---



---

Fecha: 15 de octubre del 2018

Valido por: Katy Calderón Huachamán

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) Esta de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X) NO ( )

Observaciones: .....

Sugerencias: .....

2) A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X) NO ( )

Observaciones: .....

Sugerencias: .....

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ( ) NO (X)

Observaciones: .....

Sugerencias: .....

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ( ) NO (X)

Observaciones: .....

Sugerencias: .....

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (X) NO ( )

Observaciones: .....

Sugerencias: .....

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (X) NO ( )

Observaciones: .....

Sugerencias: .....

UNIVERSIDAD PANAMERICANA  
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN  
CALLE 100 No. 124, La Esmeralda  
P.O. Box 7322, Panamá

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO  
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad conocer Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en personal de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos Pediátrico en el Hospital Regional de Ayacucho "Miguel Ángel Mariscal Llerena", 2018.

**Instrucciones**

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **Relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.


Juez N°: 5

Fecha actual: 16 de octubre del 2018

Nombres y Apellidos de Juez: Haydee Sulca Tello

Institución donde labora: Hospital Regional de Ayacucho - Docente UNSCH

Años de experiencia profesional o científica: 20 a asistencial - 15 a docencia

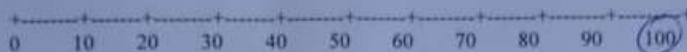
  
Jc. Haydee Sulca Tello  
CER. N° 24723  
RE 206110

Firma y Sello

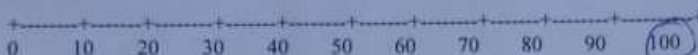
## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sirvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

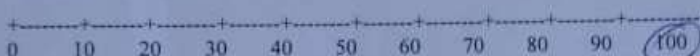
¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?



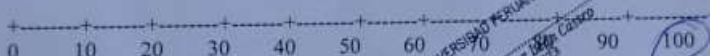
¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?



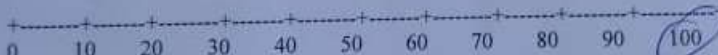
¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?



¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?



¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?



¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

---



---

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

---



---



---

Fecha: 16 de octubre del 2018  
Valido por: Haydee Sulca Tello.

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) Esta de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X) NO ( )

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2) A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X) NO ( )

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ( ) NO (X)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ( ) NO (X)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

UNIVERSIDAD PERUANA UNION  
Mg. Dr. Lina León Castro  
Ces. 23223

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (X) NO ( )

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (X) NO ( )

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

## Apéndice C - Confiabilidad de los instrumentos

### Escala de estrés laboral

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	23

#### Estadísticas de total de elemento

ÍTEM	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	59,00	108,000	,237	,953
2	59,20	95,956	,807	,947
3	59,50	102,944	,615	,950
4	59,30	94,233	,899	,946
5	59,00	98,000	,761	,948
6	59,00	103,111	,540	,951
7	59,40	104,711	,433	,952
8	59,40	99,600	,677	,949
9	59,50	97,389	,853	,947
10	59,20	95,289	,852	,947
11	58,90	103,878	,578	,950
12	59,00	108,667	,135	,954
13	59,60	102,933	,662	,950
14	59,40	94,044	,903	,946
15	59,20	96,178	,793	,948
16	59,10	101,878	,578	,950
17	59,00	97,556	,793	,948
18	58,90	100,100	,683	,949
19	59,40	105,156	,391	,952
20	59,10	96,100	,836	,947
21	59,00	108,000	,237	,953
22	59,20	95,956	,807	,947
23	59,50	102,944	,615	,950

## Inventario de estrategias de afrontamiento

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,974	40

### Estadísticas de total de elemento

ÍTEM	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	104,90	348,544	,243	,975
2	105,10	326,544	,816	,973
3	105,40	339,600	,612	,974
4	105,20	323,511	,900	,973
5	104,90	329,878	,787	,973
6	104,90	339,433	,562	,974
7	105,30	342,678	,438	,974
8	105,30	333,122	,693	,974
9	105,40	329,156	,862	,973
10	105,10	325,211	,863	,973
11	104,80	341,067	,587	,974
12	104,90	349,878	,130	,975
13	105,50	339,167	,681	,974
14	105,30	322,678	,921	,973
15	105,10	326,544	,816	,973
16	105,00	337,333	,593	,974
17	104,90	329,433	,804	,973
18	104,80	333,733	,712	,973
19	105,30	343,122	,415	,974
20	105,00	326,889	,841	,973
21	104,90	348,544	,243	,975
22	105,10	326,544	,816	,973
23	105,40	339,600	,612	,974
24	105,20	323,511	,900	,973
25	104,90	329,878	,787	,973
26	104,90	339,433	,562	,974
27	105,30	342,678	,438	,974
28	105,30	333,122	,693	,974

29	105,40	329,156	,862	,973
30	105,10	325,211	,863	,973
31	104,80	341,067	,587	,974
32	104,90	349,878	,130	,975
33	105,50	339,167	,681	,974
34	105,30	322,678	,921	,973
35	105,10	326,544	,816	,973
36	105,00	337,333	,593	,974
37	104,90	329,433	,804	,973
38	104,80	333,733	,712	,973
39	105,30	343,122	,415	,974
40	105,00	326,889	,841	,973

## **Apéndice D - Consentimiento informado**

### **Título:**

Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos Pediátricos en el Hospital Nacional de Ayacucho, 2019.

### **Propósito y procedimiento:**

El estudio es dirigido por Vilma Sonia Villagaray Fernández, estudiante de la especialidad de cuidados intensivos pediátricos, asesorada por Mtra. GONZALES CARDENAS, Elizabeth, docente de la institución.

El objetivo es identificar si existe asociación entre el estrés laboral presente en los profesionales de la UCI Pediátrica con las estrategias de afrontamiento que usan para enfrentar las situaciones estresantes.

Para ello se entregará dos instrumentos los cuales se llenarán de forma anónima.

### **Beneficios**

Con los resultados obtenidos en la presente investigación, las autoridades del Hospital Nacional de Ayacucho podrán planificar acciones a corto y largo plazo con el fin de contrarrestar los efectos del estrés laboral; asimismo servirá de base para ayudar a los profesionales de enfermería a mejorar sus estrategias de afrontamiento.

### **Derechos del participante y confidencialidad**

Los profesionales de enfermería participarán en el presente estudio de manera voluntaria, pudiendo retirarse de la investigación en cualquier momento, lo cual no le generará perjuicios de ninguna naturaleza. Asimismo los datos serán usados exclusivamente con fines de investigación, preservándose la identidad de los participantes en todo momento.

**DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO PARA PARTICIPAR EN EL  
ESTUDIO**

Yo .....

Declaro haber leído con detalle la información expresada en el consentimiento informado y expresa mi voluntad de participar en la investigación, para ello firmo el documento en señal de conformidad.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos pediátricos en el Hospital Nacional de Ayacucho, 2019?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral en la dimensión de recompensa y las estrategias de afrontamiento del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos pediátricos en el Hospital Nacional de Ayacucho, 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral en la dimensión de esfuerzo y las estrategias de afrontamiento del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos pediátricos en el</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos pediátricos en el Hospital Nacional de Ayacucho, 2019.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> -Determinar la relación que existe entre el estrés laboral en la dimensión de recompensa y las estrategias de afrontamiento del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos pediátricos. -Determinar la relación que existe entre el estrés laboral en la dimensión de esfuerzo y las estrategias de afrontamiento del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos pediátricos. -Determinar la relación que existe entre el estrés laboral en la dimensión de implicación y las estrategias de afrontamiento del personal de enfermería de la Unidad de</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación significativa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Pediátrico en el Hospital Nacional de Ayacucho, 2019.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> Existe relación significativa entre el estrés laboral en la dimensión de recompensa y las estrategias de afrontamiento del personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Pediátrico en el Hospital Nacional de Ayacucho, 2019. -Existe relación significativa entre el estrés laboral en la dimensión de esfuerzo y las estrategias de afrontamiento del personal de</p>	<p>X: Estrés Laboral X<sub>1</sub>. Recompensa X<sub>2</sub>. Esfuerzo X<sub>3</sub>. Implicación Y: Estrategias de afrontamiento</p>	<p><b>Tipo:</b> Aplicada <b>Diseño:</b> no experimental <b>Nivel:</b> correlacional de corte transversal <b>Población:</b> 35 personales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional de Ayacucho. <b>Muestra.</b> Estuvo conformado por 35 personales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos. <b>Muestreo:</b> no probabilístico intencional <b>Tratamiento estadístico:</b> chi cuadrado</p>

<p>Hospital Nacional de Ayacucho, 2019? ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral en la dimensión de implicación y las estrategias de afrontamiento del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos pediátrico en el Hospital Nacional de Ayacucho, 2019?</p>	<p>Cuidados Intensivos pediátricos.</p>	<p>Cuidados Intensivos Pediátrico en el Hospital Nacional de Ayacucho, 2019. -Existe relación significativa entre el estrés laboral en la dimensión de implicación y las estrategias de afrontamiento del personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Pediátrico en el Hospital Nacional de Ayacucho, 2019.</p>		
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

**Apéndice E - Matriz de consistencia**

**Apéndice F - Autorización institucional**

Ayacucho, 10 Octubre del 2019

**Sr. Dr. Rodríguez Rivas, Jorge****Director****Hospital Regional de Ayacucho****AYACUCHO**

Estimado Sr. Director:

Es grato dirigirme a usted con la finalidad de poner de su conocimiento, que soy estudiante de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Universidad Peruana Unión de la segunda especialidad en Unidad de Cuidados Intensivos, quien ha formulado el proyecto de investigación titulado “Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en personal de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos Pediátrico en el Hospital Nacional de Ayacucho, 2019, la Ejecución de Proyectos de Investigación Científica, en su componente amerita la aplicación de instrumentos y la sistematización de información. Por esta razón, recurro a su despacho para que tenga a bien brindarme las facilidades para la aplicación de dicho instrumento. Agradeciéndole su atención a la presente, reitero a usted los sentimientos de mi consideración más distinguida.

Atentamente.

.....  
Lic. Enf. Vilma S. Villagaray Fernández  
CEP 23917

**Apéndice G - Carta de presentación del docente-asesor**

Lima, 10 de agosto de 2019

**Señor Decano**

**Facultad de Ciencias de la Salud**

Previo saludo me presento a su despacho para hacer de su conocimiento que como docente de la asignatura, asumo el compromiso de brindar asesoría y acompañamiento en la estructuración y desarrollo del proyecto de tesis que lleva por título “Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos Pediátricos de un Hospital Nacional de Ayacucho – 2019”, el cual está siendo desarrollado por la licenciada Vilma Sonia Villagaray Fernández, para aspirar al título de especialista en Unidad de Cuidados Intensivos Pediátricos.

Asimismo, doy fe de tener pleno conocimiento de las responsabilidades como asesora, las cuales son:

- Asesorar a la estudiante en la elaboración del proyecto de tesis.
- Dirigir y brindar asesoría a la estudiante en la construcción de la tesis.
- Asesorar la recolección y el análisis de la información.
- Revisar y corregir el contenido, la metodología, la redacción, el estilo y la presentación del proyecto y del informe final de tesis.
- Velar para que el estudiante en su desempeño se ajuste a los principios de la ética profesional, la calidad y la eficiencia.
- Asistir a la sustentación pública del informe final de tesis.

Sin otro particular, me despido de Ud.

---

Mg. Elizabeth Gonzales Cárdenas  
Asesora de Tesis