

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**“ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DEL  
PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL INSTITUTO REGIONAL DE  
ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS CENTRO CONCEPCIÓN, JUNÍN 2023”**

**TESIS PARA OPTAR EL TITULO SEGUNDA ESPECIALIDAD  
PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN ONCOLOGÍA**

**AUTORES:**  
**PÉREZ ESPINOZA, HILDA**  
**NIÑO JESUS, MARCELINO EULOGIO**  
**ORTIZ BECERRA, BRESCIA STEFANIE**

**ASESORA:**  
**MG. LAURA DEL CARMEN MATAMOROS SAMPÉN**

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:**  
**CUIDADOS DE ENFERMERÍA EN ONCOLOGÍA**

**Callao - 2024**  
**PERÚ**



# “ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS CENTRO CONCEPCIÓN, JUNÍN 2023”



Nombre del documento: NIÑO-PEREZ-ORTIZ.docx  
ID del documento: 79301bb8fb3b0f131e7f83e3769c0d165895bf86  
Tamaño del documento original: 1,56 MB  
Autor: MARCELINO EULOGIO NIÑO JESUS

Depositante: MARCELINO EULOGIO NIÑO JESUS  
Fecha de depósito: 15/2/2024  
Tipo de carga: url\_submission  
fecha de fin de análisis: 15/2/2024

Número de palabras: 34.027  
Número de caracteres: 228.564

Ubicación de las similitudes en el documento:



## Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<a href="http://repositorio.unsa.edu.pe">repositorio.unsa.edu.pe</a> <a href="http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10970/SEhuqumi&amp;normald.pdf?sequence=1&amp;L...">http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10970/SEhuqumi&amp;normald.pdf?sequence=1&amp;L...</a> 83 fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 3% (979 palabras)
2	<a href="https://dspace.uniandes.edu.ec">dspace.uniandes.edu.ec</a> <a href="https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/16207/1/UA-MEC-EAC-083-2023.pdf">https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/16207/1/UA-MEC-EAC-083-2023.pdf</a> 55 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (875 palabras)
3	<a href="https://vsip.info">vsip.info</a>   Escala de Estresores Laborales en Personal de Salud - VSIP.INFO <a href="https://vsip.info/escala-de-estresores-laborales-en-personal-de-salud-pdf-free.html">https://vsip.info/escala-de-estresores-laborales-en-personal-de-salud-pdf-free.html</a> 43 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (824 palabras)
4	<a href="http://repositorio.upla.edu.pe">repositorio.upla.edu.pe</a> <a href="http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/20.500.12848/766/1/TESIS_FINAL.pdf">http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/20.500.12848/766/1/TESIS_FINAL.pdf</a> 39 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (793 palabras)
5	<a href="https://ru.dgb.unam.mx">ru.dgb.unam.mx</a> <a href="https://ru.dgb.unam.mx/bitstream/20.500.14330/TE501000831509/3/0831509.pdf">https://ru.dgb.unam.mx/bitstream/20.500.14330/TE501000831509/3/0831509.pdf</a> 44 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (764 palabras)

## Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<a href="http://repositorio.uan.edu.co">repositorio.uan.edu.co</a> <a href="http://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/5052/1/2021_YennyFerleidyRestrepo.pdf">http://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/5052/1/2021_YennyFerleidyRestrepo.pdf</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (36 palabras)
2	<a href="https://invassat.gva.es">invassat.gva.es</a>   PORTERO DE LA CRUZ, Silvia (2019). Estrés laboral, burnout, satisf... <a href="https://invassat.gva.es/va/visor-biblioteca/-/asset_publisher/Lv5YK0K6pLa/content/portero-de-la-cruz...">https://invassat.gva.es/va/visor-biblioteca/-/asset_publisher/Lv5YK0K6pLa/content/portero-de-la-cruz...</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (34 palabras)
3	CABANILLAS-RICAPA TESIS.docx   FACTORES ASOCIADOS EN EL NIVEL DE ... #2a1c90 El documento proviene de mi biblioteca de referencias	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (23 palabras)
4	<a href="https://revistavive.com">revistavive.com</a>   Estrés laboral: causas, consecuencias y prevención - Revista Vive <a href="https://revistavive.com/estres-laboral-causas-consecuencias-y-prevencion/#:~:text=Sobrecarga de L...">https://revistavive.com/estres-laboral-causas-consecuencias-y-prevencion/#:~:text=Sobrecarga de L...</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (32 palabras)
5	SEGUNDA REVISIÓN TESIS - BARRA Y GABRIEL.docx   INVESTIGACIÓN FOR... #cbb29f El documento proviene de mi biblioteca de referencias	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (24 palabras)

## **INFORMACIÓN BÁSICA**

**FACULTAD:** Facultad de Ciencias de la Salud

**UNIDAD DE INVESTIGACIÓN:** Segunda especialidad profesional de enfermería en oncología de la facultad de ciencias de la salud.

### **TÍTULO DE LA INVESTIGACION**

“ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS CENTRO CONCEPCIÓN, JUNÍN - 2023”

### **AUTORES:**

PEREZ ESPINOZA, HILDA/ Código Orcid: 0009-0006-5245-1235/DNI:44793843

NIÑO JESÚS, MARCELINO EULOGIO / Código Orcid: 0009-0007-5563-4632/DNI :44098130

ORTIZ BECERRA, BRESCIA STEFANIE/ Código Orcid:0009-0005-2620-5404/DNI:47149078

### **ASESOR y COASESOR/CODIGO ORCID/DNI**

MG. LAURA DEL CARMEN MATAMOROS SAMPÉN / Código Orcid: 0000-0001-6061-1100/DNI: 06224385

**LUGAR DE EJECUCIÓN:** Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro (IREN CENTRO)-Concepción

### **UNIDAD DE ANALISIS TIPO/ENFOQUE/DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:**

Básica/ Cuantitativo/ Relacional/ no experimental

**TEMA OCDE:** Ciencias Salud

## HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO

### MIEMBROS DEL JURADO:

- Dr. LUCIO ARNULFO FERRER PEÑARANDA                      Presidente
- Dra. AGUSTINA PILAR MORENO OBREGON                      Secretaria
- Dr. SANDY DORIAN ISLA ALCOSER                              Vocal

ASESORA: Mg. LAURA DEL CARMEN MATAMOROS SAMPÉN

Nº de Libro: 06

Folio: 291

Nº de Acta: 038-2024

Fecha de Aprobación de tesis: 23 marzo del 2024.

**RESOLUCIÓN DE DECANATO N°408-2023-D/FCS.- Callao; 27 de octubre del 2023**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL**

**ACTA N° 038-2024**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL**

Siendo las 10:00 horas del día **sábado 23 de marzo del 2024** mediante el uso de la **Plataforma Virtual Google Meet** de la Facultad de Ciencias de la Salud, se reunió el Jurado de Sustentación del **CI Ciclo Taller de Tesis para optar el Título de Segunda Especialidad**; conformado por los siguientes docentes:

**Presidente (a):** DR. LUCIO ARNULFO FERRER PEÑARANDA  
**Secretario (a):** DRA. AGUSTINA PILAR MORENO OBREGON  
**Vocal:** DR. SANDY DORIAN ISLA ALCOSER

Con la finalidad de evaluar la sustentación de la tesis, titulada: **"ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS CENTRO CONCEPCIÓN, JUNÍN 2023"**, presentada por el (la), (los), (las), Tesista (as):

-PÉREZ ESPINOZA, HILDA  
-NIÑO JESUS, MARCELINO EULOGIO  
-ORTIZ BECERRA, BRESCIA STEFANIE

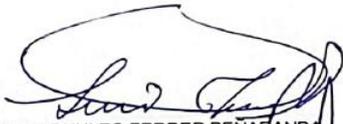
Para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en:

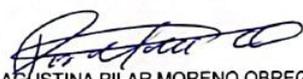
**ENFERMERÍA EN ONCOLOGIA**

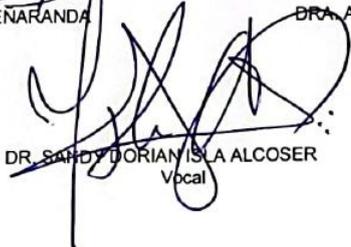
Luego de la sustentación, los miembros del Jurado formularon las respectivas preguntas, las mismas que fueron absueltas satisfactoriamente.

En consecuencia, el Jurado de Sustentación acordó **APROBAR por UNANIMIDAD** con la escala de **calificación cuantitativa 14 (CATORCE)** y calificación **cuantitativa BUENO**, la presente tesis para optar el **Título de Segunda Especialidad Profesional de ENFERMERÍA EN ONCOLOGÍA**, conforme al Artículo 24 del Reglamento de Grados y Títulos de la UNAC, aprobado por Resolución N° 150-2023-CU del 15 de junio de 2023, con lo que se dio por terminado el acto, siendo las 10:30 horas del mismo día.

Bellavista, sábado, 23 de marzo del 2024

  
DR. LUCIO ARNULFO FERRER PEÑARANDA  
Presidente(a)

  
DRA. AGUSTINA PILAR MORENO OBREGON  
Secretario(a)

  
DR. SANDY DORIAN ISLA ALCOSER  
Vocal



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**

**CONSTANCIA DE AUTENTICIDAD N° 035 -UI-FCS-2024**

La Directora y el Comité Directivo de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao;

**HACEN CONSTAR QUE:**

Se ha procedido con la revisión de Tesis  
**ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS CENTRO CONCEPCIÓN, JUNÍN 2023**

presentado por: **PÉREZ ESPINOZA HILDA**  
**NIÑO JESUS MARCELINO EULOGIO**  
**ORTIZ BECERRA BRESCIA STEFANIE**

para la obtención del: **TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN ONCOLOGÍA**

Docente asesor: **MG. LAURA DEL CARMEN MATAMOROS SAMPEN**

Al realizar la revisión de similitud mediante el **Software Compilatio**, se obtuvo un resultado del **13%**, lo cual no supera el máximo establecido en la Directiva N° 013-2019-R "Directiva que Regula y Norma el Uso del Software para la Identificación de la Autenticidad de Documentos Académicos en la Universidad Nacional del Callao", aprobado con Res. N° 704-2019-R del 05 de Julio de 2019.

Se expide la presente constancia, a fin de continuar con el trámite correspondiente.

Bellavista, 16 de febrero de 2024



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**Unidad de Investigación**

.....  
**Dra. Mercedes Lulilea Ferrer Mejía**  
**DIRECTORA**

Recibo: 050.001.0062  
Fecha: 14/2/2024

784.465.550.7660  
15/2/2024

050.001.0053  
14/2/2024

Misión FCS UNAC

"Formar profesionales competentes en lo científico, cultural y humanístico, desarrollando investigación científica, extensión y responsabilidad social universitaria; contribuyendo al desarrollo sostenible a nivel regional y nacional"

## **DEDICATORIA**

A Dios, todopoderoso, ser omnipotente, protector de la humanidad, quien me brinda fortaleza, mucha sabiduría, y obra sobre mis manos para desarrollar un cuidado humano y satisfactorio. También a mis padres, Enrique y Bernarda, en reconocimiento a su tan abnegada entrega en mi formación profesional, quienes no desmayaron en ningún momento hasta verme como profesional.

### **MARCELINO**

A Dios, por todo lo bueno que recibo cada día, a mis padres por su amor incondicional, a mi hermano por ayudarme siempre y a mi familia en especial a mis hijos porque ellos son motivo de mi lucha constante para seguir superándome cada día y ser buena profesional.

### **BRESCIA**

A Dios por permitirme tener muchas dichas y bendiciones, siento que siempre me demuestras y las disfruto a diario, agradecer a mi padre a mis hermanos a mi esposo e hijos por apoyarme en cada decisión y proyecto de vida, a mi madre que es un ángel que me guía en todo momento con su inmensa bondad, me impulsa a seguir adelante para hacer realidad mis objetivos.

### **HILDA**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por cuidarnos a lo largo de nuestro trayecto y proporcionarnos la fortaleza para superar desafíos y adversidades a lo largo de nuestra existencia. Expresamos nuestro agradecimiento a los instructores de la especialidad de Oncología que aportaron de una u otra forma en el desarrollo del proyecto y el informe final de esta investigación:

a nuestros jurados, el Dr. Lucio Arnulfo Ferrer Peñaranda, la Dra. Agustina Pilar Moreno Obregon y, Dr. Sandy Dorian Isla Alcoser, quienes tuvieron la responsabilidad que el proyecto de investigación y el informe final cumpla todos los parámetros de un proceso investigativo.

A la Decana de la facultad de Ciencias de la salud de UNAC, la Dra. Ana Lucy Siccha Macassi, por ser una autoridad comprometida con sus estudiantes y brindarnos las facilidades en los tramites documentarios.

También extendemos nuestro agradecimiento al Director del IREN Centro Concepción y a todos los licenciados(as) en enfermería del instituto regional de enfermedades Neoplásicas Centro Concepción, Junín, quienes nos facilitaron la aplicación de los instrumentos de recopilación de datos.

# ÍNDICE

INFORMACIÓN BÁSICA.....	ii
HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO.....	iii
DEDICATORIA .....	vi
AGRADECIMIENTO .....	vii
ÍNDICE .....	viii
INDICE DE TABLAS.....	x
INDICE DE FIGURAS.....	xiv
RESUMEN .....	xvi
ABSTRACT .....	xviii
INTRODUCCIÓN.....	xix
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	22
1.1. Descripción de la realidad problemática .....	22
1.2    Formulación del problema .....	25
1.2.1 Problema general.....	25
1.2.2 Problemas específicos.....	25
1.3. Objetivos .....	26
1.3.1. Objetivo General .....	26
13.2. Objetivos Específicos.....	26
1.4 Justificación .....	27
1.5 Delimitantes de la investigación .....	29
1.6 Limitantes de la investigación .....	30
II. MARCO TEÓRICO .....	32
2.1    Antecedentes: Internacional y nacional .....	32
2.1.1 Antecedentes internacionales .....	32
2.1.2 Antecedentes Nacionales .....	37

2.2. Bases Teóricas .....	43
2.2.1 Estrés Laboral .....	43
2.2.2. Estrategias de Afrontamiento .....	57
2.4. Definición de términos básicos.....	63
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES .....	67
3.1 Hipótesis .....	67
3.2. Definición conceptual de las variables .....	68
3.2.1 Operacionalización de variables.....	70
IV. DISEÑO METODOLÓGICO.....	71
4.1. Tipo y diseño metodológico.....	71
4.1.1 Tipo de investigación .....	71
4.1.2 Diseño de investigación.....	71
4.2. Método de investigación.....	73
4.3 Población y muestra .....	74
4.4. Lugar de estudio .....	77
4.5 Técnica e instrumento para la recolección de la información.....	78
4.5.1 Técnica.....	78
4.6. Análisis y procesamiento de datos.....	80
4.7. Aspectos Éticos en Investigación.....	81
V. RESULTADO.....	83
5.1. Resultados descriptivos.....	83
5.2 Resultado inferenciales .....	165
Contrastación de Hipótesis.....	166
VI. DISCUSION DE RESULTADOS.....	170
6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.....	170
6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares.....	174
6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes (el autor de la investigación se responsabiliza por la información emitida en el informe) .....	177

CONCLUSIONES .....	178
RECOMENDACIONES.....	179
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	181
ANEXO.....	187
Anexos 1: Matriz de consistencia.....	188
Anexo 2: Propuesta de instrumentos de recolección de datos .....	190
Anexo 3: Validacion de instrumentos.....	197
Anexo 4: Base de datos.....	206
Anexo 5: Tramites administrativos.....	214

## INDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Descripción de los datos generales: Edad del personal de enfermería que labora en el instituto regional de enfermedades neoplásicas del departamento de Junín. ....	83
Tabla N° 2 Descripción de los datos generales: Sexo del personal de enfermería que labora en el instituto regional de enfermedades neoplásicas del departamento de Junín. ....	84
Tabla N° 3 Descripción de los datos generales: Estado civil del personal de enfermería que labora en el instituto regional de enfermedades neoplásicas del departamento de Junín. ....	85
Tabla N° 4 Descripción de los datos generales: Profesión del personal de enfermería que labora en el instituto regional de enfermedades neoplásicas del departamento de Junín. ....	86
Tabla N° 5 Descripción de los datos generales: Tiempo de experiencia del personal de enfermería que labora en el instituto regional de enfermedades neoplásicas del departamento de Junín. ....	87
Tabla N° 6 Descripción de los datos generales: ¿Trabaja en otra institución?.....	88
Tabla N° 7 Descripción de la dimensión Ambiente físico 1: No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos .....	89
Tabla N° 8 Descripción de la dimensión Ambiente físico 2: Pasar temporalmente a otros servicios por falta de personal.....	90
Tabla N° 9 Descripción de la dimensión Ambiente físico 3: Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería.....	91
Tabla N° 10 Descripción de la dimensión Ambiente físico 4: No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente.....	92
Tabla N° 11 Descripción de la dimensión Ambiente físico 5: No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería.....	93
Tabla N° 12 Descripción de la dimensión Ambiente físico 6: Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio .....	94
Tabla N° 13 Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 1: Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes.....	95
Tabla N° 14 Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 2: Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana .....	96
Tabla N° 15 Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 3: La muerte de un paciente. ....	97
Tabla N° 16 Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 4: Muerte de un paciente con quien he llegado a tener una relación estrecha.....	98
Tabla N° 17 Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 5: Ver a un paciente sufrir. ....	99
Tabla N° 18 Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 6: Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente .....	100
Tabla N° 19 Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 7: Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente.....	101
Tabla N° 20 Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 8: No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente .....	102
Tabla N° 21 Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 9: Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente .....	103
Tabla N° 22 Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 10: No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento.....	104
Tabla N° 23 Descripción de la dimensión psicológico 11: No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado .....	105
Tabla N° 24 Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 12: Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas .....	106
Tabla N° 25 Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 13: No tener ocasión para expresar a otro compañero del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes. (Ej. Pacientes conflictivos, hostilidad, etc.) .....	107
Tabla N° 26 Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 14: Personal y turno imprevisible ....	108
Tabla N° 27 Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 15: Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora.....	109
Tabla N° 28 Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 16: Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente .....	110

Tabla N° 29 Descripción de la dimensión psicológico 17: Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente.....	111
Tabla N° 30 Descripción de la dimensión psicológico 18: Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible .....	112
Tabla N° 31 Descripción de la dimensión Ambiente social 1: Recibir críticas de un medico .....	113
Tabla N° 32 Descripción de la dimensión Ambiente social 2: Problemas con uno o varios médicos ..	114
Tabla N° 33 Descripción de la dimensión Ambiente social 3: El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo .....	115
Tabla N° 34 Descripción de la dimensión Ambiente social 4: El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente .....	116
Tabla N° 35 Descripción de la dimensión Ambiente social 5: El médico no está presente en una urgencia médica .....	117
Tabla N° 36 Descripción de la dimensión Ambiente social 6: Problemas con un supervisor. ....	118
Tabla N° 37 Descripción de la dimensión Ambiente social 7: No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros sobre problemas en el servicio. ....	119
Tabla N° 38 Descripción de la dimensión Ambiente social 8: Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios .....	120
Tabla N° 39 Descripción de la dimensión Ambiente social 9: Recibir críticas de un supervisor.....	121
Tabla N° 40 Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 1: ¿Pensó en diferentes formas de solucionar dicha situación estresante? .....	122
Tabla N° 41 Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 2: ¿Se dijo cosas a sí mismo para sentirse mejor?.....	123
Tabla N° 42 Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 3: ¿Hablo con su esposo/a u otro familiar sobre estas situaciones estresantes? .....	124
Tabla N° 43 Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 4: ¿Para enfrentar estas situaciones hizo un plan de acción y logro cumplirlo?.....	125
Tabla N° 44 Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 5: ¿Trató de olvidar esas situaciones estresantes? .....	126
Tabla N° 45 Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 6: ¿Sintió que el paso del tiempo mejoraría las cosas y que esperar era lo único que podía hacer?.....	127
Tabla N° 46 Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 7: ¿Trato de ayudar a otros a enfrentar situaciones similares? .....	128
Tabla N° 47 Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 8: ¿Se descargó con otras personas cuando se sintió enojado, deprimido o triste?.....	129
Tabla N° 48 Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 9: ¿Trató de salir de la situación, como para verla desde afuera y ser más objetivo? .....	130
Tabla N° 49 Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 10: ¿Se dijo a Ud. Mismo que las cosas podían ser peores? .....	131
Tabla N° 50 Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 11: ¿Hablo con algún amigo de estas situaciones?.....	132
Tabla N° 51 Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 12: ¿Se esforzó tratando de hacer algo para que las cosas funcionaran? .....	133
Tabla N° 52 Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 13: ¿Trato de evitar pensar en dicha situación estresante? .....	134
Tabla N° 53 Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 14: ¿Se dio cuenta que no tenía control sobre estas situaciones? .....	135
Tabla N° 54 Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 15: ¿Se dedicó a nuevas actividades como nuevos trabajos o distracciones? .....	136
Tabla N° 55 Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 16: ¿Hizo algo arriesgado tratando de tener una nueva oportunidad?.....	137
Tabla N° 56 Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 17: ¿Se imaginó, una y otra vez, ¿Qué decir o hacer?.....	138
Tabla N° 57 Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 18: ¿Trato de ver el lado positivo de la situación? .....	139
Tabla N° 58 Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 19: ¿Hablo con algún profesional médico, psicólogo, Farmacéutico, etc .....	140

Tabla N° 59 Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 20: ¿Decidió lo que quería a hacer y trató firmemente de conseguirlo?.....	141
Tabla N° 60 Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 21: ¿Se imaginó o soñó un tiempo o un lugar mejor que Ud. vivía?.....	142
Tabla N° 61 Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 22: ¿Pensó que el destino se ocuparía de todo?.....	143
Tabla N° 62 Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 23: ¿Trató de hacer nuevos amigos?.....	144
Tabla N° 63 Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 24: ¿Se mantuvo alejado de sus colegas?.....	145
Tabla N° 64 Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 1: ¿Trató de prever o de anticiparse a cómo resultaría todo?.....	146
Tabla N° 65 Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 2: ¿Pensó cuánto mejor estaba Ud. comparándose con otras personas con el mismo problema?.....	147
Tabla N° 66 Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 3: ¿Buscó la ayuda de personas o colegas que experimentaron las mismas situaciones?.....	148
Tabla N° 67 Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 4: ¿Trató de resolver estas situaciones estresantes, al menos en dos formas diferentes?.....	149
Tabla N° 68 Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 5: ¿Evitó pensar en la situación, aun sabiendo que en algún momento debería pensar en él?.....	150
Tabla N° 69 Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 6: ¿Aceptó las situaciones estresantes, porque pensó que nada se podía hacer?.....	151
Tabla N° 70 Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 7: ¿Leyó, miró televisión, o realizó alguna otra actividad como forma de distracción?.....	152
Tabla N° 71 Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 8: ¿Gritó como forma de desahogarse?.....	153
Tabla N° 72 Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 9: ¿Trató de encontrarle alguna explicación o significado a esa situación?.....	154
Tabla N° 73 Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 10: ¿Trató de decirse a sí mismo que las cosas mejorarían?.....	155
Tabla N° 74 Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 11: ¿Trató de averiguar más sobre esa situación?.....	156
Tabla N° 75 Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 12: ¿Trató de aprender cómo hacer más cosas por sí mismo?.....	157
Tabla N° 76 Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 13: ¿Esperó que sucediera lo peor?.....	158
Tabla N° 77 Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 14: ¿Les dedicó más tiempo a actividades recreativas?.....	159
Tabla N° 78 Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 15: ¿Lloró y descargó sus sentimientos?.....	160
Tabla N° 79 Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 16: ¿Trató de prever o de anticiparse a los nuevos pedidos que le harían durante el trabajo?.....	161
Tabla N° 80 Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 17: ¿Pensó cómo podrían estas situaciones cambiar su vida en un sentido positivo?.....	162
Tabla N° 81 Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 18: ¿Rezó pidiendo ayuda o fuerza?.....	163
Tabla N° 82 Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 19: ¿Trato de enfrentar estas situaciones estresantes con calma?.....	164
Tabla N° 83 Contrastación Prueba de Hipótesis general.....	166
Tabla N° 84 Contrastación de Hipótesis específica 1.....	167
Tabla N° 85 Contrastación de Hipótesis específica 2.....	168
Tabla N° 86 Contrastación de Hipótesis específica 3.....	169

## INDICE DE FIGURAS

Figura N° 1 Descripción de los datos generales: Edad del personal de enfermería que labora en el instituto regional de enfermedades neoplásicas del departamento de Junín. ....	83
Figura N° 2 Descripción de los datos generales: Sexo del personal de enfermería que labora en el instituto regional de enfermedades neoplásicas del departamento de Junín. ....	84
Figura N° 3 Descripción de los datos generales: Estado civil del personal de enfermería que labora en el instituto regional de enfermedades neoplásicas del departamento de Junín. ....	85
Figura N° 4 Descripción de los datos generales: Profesión del personal de enfermería que labora en el instituto regional de enfermedades neoplásicas del departamento de Junín. ....	86
Figura N° 5 Descripción de los datos generales: Tiempo de experiencia del personal de enfermería que labora en el instituto regional de enfermedades neoplásicas del departamento de Junín. ....	87
Figura N° 6 Descripción de los datos generales: ¿Trabaja en otra institución?. ....	88
Figura N° 7 Descripción de la dimensión Ambiente físico 1: No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos .....	89
Figura N° 8 Descripción de la dimensión Ambiente físico 2: Pasar temporalmente a otros servicios por falta de personal.....	90
Figura N° 9 Descripción de la dimensión Ambiente físico 3: Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería.....	91
Figura N° 10 Descripción de la dimensión Ambiente físico 4: No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente.....	92
Figura N° 11 Descripción de la dimensión Ambiente físico 5: No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería.....	93
Figura N° 12 Descripción de la dimensión Ambiente físico 6: Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio .....	94
Figura N° 13 Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 1: Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes.....	95
Figura N° 14 Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 2: Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana .....	96
Figura N° 15 Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 3: La muerte de un paciente. ....	97
Figura N° 16 Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 4: Muerte de un paciente con quien he llegado a tener una relación estrecha.....	98
Figura N° 17 Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 5: Ver a un paciente sufrir.....	99
Figura N° 18 Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 6: Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente .....	100
Figura N° 19 Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 7: Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente.....	101
Figura N° 20 Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 8: No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente .....	102
Figura N° 21 Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 9: Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente .....	103
Figura N° 22 Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 10: No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento.....	104
Figura N° 23 Descripción de la dimensión psicológico 11: No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado .....	105
Figura N° 24 Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 12: Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas .....	106
Figura N° 25 Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 13: No tener ocasión para expresar a otro compañero del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes. (Ej. Pacientes conflictivos, hostilidad, etc.) .....	107
Figura N° 26 Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 14: Personal y turno imprevisible ...	108
Figura N° 27 Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 15: Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora.....	109
Figura N° 28 Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 16: Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente .....	110

Figura N° 29 Descripción de la dimensión psicológico 17: Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente .....	111
Figura N° 30 Descripción de la dimensión psicológico 18: Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible .....	112
Figura N° 31 Descripción de la dimensión Ambiente social 1: Recibir críticas de un medico .....	113
Figura N° 32 Descripción de la dimensión Ambiente social 2: Problemas con uno o varios médicos ....	114
Figura N° 33 Descripción de la dimensión Ambiente social 3: El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo .....	115
Figura N° 34 Descripción de la dimensión Ambiente social 4: El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente .....	116
Figura N° 35 Descripción de la dimensión Ambiente social 5: El médico no está presente en una urgencia médica .....	117
Figura N° 36 Descripción de la dimensión Ambiente social 6: Problemas con un supervisor. ....	118
Figura N° 37 Descripción de la dimensión Ambiente social 7: No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros sobre problemas en el servicio. ....	119
Figura N° 38 Descripción de la dimensión Ambiente social 8: Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios .....	120
Figura N° 39 Descripción de la dimensión Ambiente social 9: Recibir críticas de un supervisor. ....	121
Figura N° 40 Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 1: ¿Pensó en diferentes formas de solucionar dicha situación estresante? .....	122
Figura N° 41 Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 2: ¿Se dijo cosas a sí mismo para sentirse mejor? .....	123
Figura N° 42 Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 3: ¿Hablo con su esposo/a u otro familiar sobre estas situaciones estresantes? .....	124
Figura N° 43 Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 4: ¿Para enfrentar estas situaciones hizo un plan de acción y logro cumplirlo?.....	125
Figura N° 44 Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 5: ¿Trató de olvidar esas situaciones estresantes? .....	126
Figura N° 45 Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 6: ¿Sintió que el paso del tiempo mejoraría las cosas y que esperar era lo único que podía hacer?.....	127
Figura N° 46 Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 7: ¿Trato de ayudar a otros a enfrentar situaciones similares? .....	128
Figura N° 47 Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 8: ¿Se descargó con otras personas cuando se sintió enojado, deprimido o triste?.....	129
Figura N° 48 Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 9: ¿Trató de salir de la situación, como para verla desde afuera y ser más objetivo? .....	130
Figura N° 49 Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 10: ¿Se dijo a Ud. Mismo que las cosas podían ser peores? .....	131
Tabla N° 50 Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 11: ¿Hablo con algún amigo de estas situaciones?.....	132
Figura N° 51 Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 12: ¿Se esforzó tratando de hacer algo para que las cosas funcionaran?.....	133
Tabla N° 52 Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 13: ¿Trato de evitar pensar en dicha situación estresante? .....	134
Figura N° 53 Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 14: ¿Se dio cuenta que no tenía control sobre estas situaciones? .....	135
Figura N° 54 Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 15: ¿Se dedicó a nuevas actividades como nuevos trabajos o distracciones? .....	136
Figura N° 55 Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 16: ¿Hizo algo arriesgado tratando de tener una nueva oportunidad? .....	137
Figura N° 56 Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 17: ¿Se imaginó, una y otra vez, ¿Qué decir o hacer?.....	138
Figura N° 57 Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 18: ¿Trato de ver el lado positivo de la situación? .....	139
Figura N° 58 Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 19: ¿Hablo con algún profesional médico, psicólogo, Farmacéutico, etc .....	140

Figura N° 59 Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 20: ¿Decidió lo que quería a hacer y trató firmemente de conseguirlo?.....	141
Figura N° 60 Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 21: ¿Se imaginó o soñó un tiempo o un lugar mejor que Ud. vivía? .....	142
Figura N° 61 Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 22: ¿Pensó que el destino se ocuparía de todo?.....	143
Figura N° 62 Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 23: ¿Trató de hacer nuevos amigos? .....	144
Figura N° 63 Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 24: ¿Se mantuvo alejado de sus colegas? .....	145
Figura N° 64 Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 1: ¿Trató de prever o de anticiparse a cómo resultaría todo? .....	146
Figura N° 65 Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 2: ¿Pensó cuánto mejor estaba Ud. comparándose con otras personas con el mismo problema?.....	147
Figura N° 66 Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 3: ¿Buscó la ayuda de personas o colegas que experimentaron las mismas situaciones? .....	148
Figura N° 67 Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 4: ¿Trató de resolver estas situaciones estresantes, al menos en dos formas diferentes? .....	149
Figura N° 68 Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 5: ¿Evitó pensar en la situación, aun sabiendo que en algún momento debería pensar en él? .....	150
Figura N° 69 Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 6: ¿Aceptó las situaciones estresantes, porque pensó que nada se podía hacer? .....	151
Figura N° 70 Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 7: ¿Leyó, miró televisión, o realizó alguna otra actividad como forma de distracción?.....	152
Figura N° 71 Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 8: ¿Gritó como forma de desahogarse? .....	153
Figura N° 72 Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 9: ¿Trató de encontrarle alguna explicación o significado a esa situación?.....	154
Figura N° 73 Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 10: ¿Trató de decirse a sí mismo que las cosas mejorarían?.....	155
Figura N° 74 Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 11: ¿Trató de averiguar más sobre esa situación?.....	156
Figura N° 75 Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 12: ¿Trató de aprender cómo hacer más cosas por sí mismo?.....	157
Figura N° 76 Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 13: ¿Esperó que sucediera lo peor?.....	158
Figura N° 77 Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 14: ¿Les dedicó más tiempo a actividades recreativas? .....	159
Figura N° 78 Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 15: ¿Lloró y descargó sus sentimientos?.....	160
Figura N° 79 Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 16: ¿Trató de prever o de anticiparse a los nuevos pedidos que le harían durante el trabajo? .....	161
Figura N° 80 Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 17: ¿Pensó cómo podrían estas situaciones cambiar su vida en un sentido positivo? .....	162
Figura N° 81 Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 18: ¿Rezó pidiendo ayuda o fuerza?.....	163
Figura N° 82 Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 19: ¿Trato de enfrentar estas situaciones estresantes con calma?.....	164

## RESUMEN

El informe final titulado "Estrés Laboral y Estrategias de Afrontamiento del Profesional de Enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción, Junín 2023" examinó la relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en enfermeras de dicho instituto. Se utilizaron objetivos específicos para abordar la relación entre el estrés laboral en diferentes dimensiones del ambiente laboral (físico, psicológico y social) y las estrategias de afrontamiento. El estudio se llevó a cabo, con una población total de 145 profesionales de la salud. Se utilizó un diseño no experimental de corte transversal para abordar la relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en 105 profesionales de enfermería seleccionados como muestra. La investigación fue clasificada como básica y se aplicó el enfoque del método hipotético-deductivo. Los resultados revelaron un coeficiente de correlación de Pearson ( $r$ ) de 0.585, indicando una correlación positiva significativa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento. Esto sugiere una relación entre estas variables, respaldando la hipótesis planteada. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

**Palabras claves:** Ambiente físico, Ambiente psicológico y Ambiente social.

## **ABSTRACT**

The final report titled "Work Stress and Coping Strategies of the Nursing Professional of the Regional Institute of Neoplastic Diseases Centro Concepción, Junín 2023" examined the relationship between work stress and coping strategies in nurses from said institute. Specific objectives were used to address the relationship between work stress in different dimensions of the work environment (physical, psychological and social) and coping strategies. The study was carried out with a total population of 145 health professionals. A non-experimental cross-sectional design was used to address the relationship between work stress and coping strategies in 105 nursing professionals selected as a sample. The research was classified as basic and the hypothetico-deductive method approach was applied. The results revealed a Pearson correlation coefficient ( $r$ ) of 0.585, indicating a significant positive correlation between work stress and coping strategies. This suggests a relationship between these variables, supporting the proposed hypothesis. Therefore, the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected.

Keywords: Physical environment, Psychological environment and Social environment.

## INTRODUCCIÓN

La presente tesis constituye el resultado de una exhaustiva investigación sobre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento entre los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción, en Junín, correspondiente al año 2023. El ámbito de la enfermería, particularmente en entornos especializados como el tratamiento de enfermedades oncológicas, conlleva una carga laboral y emocional considerable, que puede desencadenar niveles significativos de estrés entre el personal.

El Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción es una institución de referencia en la región, dedicada al tratamiento integral de pacientes con diagnósticos de cáncer, donde el desempeño del personal de enfermería juega un papel crucial en el bienestar y la atención de los pacientes. Sin embargo, este compromiso conlleva desafíos significativos que pueden incidir en la salud mental y emocional de los profesionales.

El objetivo principal de esta investigación fue explorar los factores de estrés laboral a los que se enfrentan los profesionales de enfermería en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, así como analizar las estrategias de afrontamiento que emplean para hacer frente a estas demandas laborales y emocionales. Comprender estos aspectos es fundamental para identificar posibles áreas de intervención y desarrollo de programas de apoyo que promuevan el bienestar y la salud mental del personal de enfermería, garantizando así la calidad de la atención brindada a los pacientes.

A través de un enfoque metodológico riguroso, que incluyó la aplicación de cuestionarios y entrevistas estructuradas, se recopiló y analizó información relevante sobre las experiencias, percepciones y prácticas de afrontamiento de los profesionales de enfermería en relación con el estrés laboral. Los hallazgos obtenidos ofrecen una visión integral de esta problemática y proporcionan insights valiosos para orientar futuras acciones dirigidas a mejorar las condiciones laborales y el bienestar psicosocial del personal de enfermería en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción.

En el transcurso de esta tesis, se presentarán en detalle los resultados obtenidos, así como las conclusiones derivadas de estos hallazgos, con el propósito de contribuir al desarrollo de estrategias efectivas para la gestión del estrés laboral y la promoción del bienestar entre los profesionales de enfermería en contextos especializados como el abordado en este estudio.

La presente investigación fue de tipo descriptivo, de corte transversal y de diseño correlacional, estuvo constituido por la población licenciados(as) en enfermería y la muestra se seleccionó mediante el muestreo no probabilístico, es decir por conveniencia o elección del autor, la recolección de datos fue de manera virtual con un link, la técnica que se utilizó para la recolección de la información fue la encuesta, la cual conto con preguntas y sus respectivas alternativas.

Finalmente, la investigación consto de los siguientes apartados;

Capítulo I: Se planteó el problema, se describió la realidad de la problemática, a la vez que se delimito el problema, se formuló el problema de investigación, se justificó la realización del trabajo y finalmente se determinaron los objetivos que fueron las directrices de la presente investigación.

Capítulo II: Se halló el marco teórico en el cual se sustenta la investigación, se citaron los antecedentes internacionales y los nacionales, se elaboraron las bases teóricas de las variables planteadas en el estudio y finalmente se describió el marco conceptual

El Capítulo III: Se realizó el planteamiento de la hipótesis de investigación, general y específicas, finalmente se definieron las variables de investigación tanto conceptualmente y operacionalmente.

El capítulo IV: Se describió el diseño metodológico, como, el tipo, nivel y el diseño de la investigación mencionada. Se describió la población, la muestra y su dimensión, se detalló las técnicas e instrumentos con las cuales se recolectaron los datos. Finalmente se presenta;

El capítulo V: en ella se presenta en detalle el resultado, las discusiones de resultado las contrastaciones, así como las conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas conjuntamente con los anexos.

## **I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

A Nivel Internacional, el estrés laboral entre los profesionales de enfermería es un problema global que impacta la calidad de la atención médica y la salud del personal de enfermería en diferentes países. La carga de trabajo, la falta de recursos, los turnos irregulares y las situaciones emocionalmente intensas contribuyen al estrés en entornos hospitalarios en todo el mundo. Además, la variabilidad en las prácticas de afrontamiento puede tener consecuencias significativas para la salud y el bienestar de los profesionales de enfermería a nivel internacional.

En la contemporaneidad, el estrés laboral emerge como uno de los principales desafíos para el ámbito de la salud y las organizaciones en su conjunto, ya que incide negativamente en el rendimiento de los empleados y en el desarrollo de las labores. Según la Organización Internacional del Trabajo (2016), a escala global, el 30% de la fuerza laboral indica experimentar estrés laboral, siendo estas cifras aún más elevadas en naciones en desarrollo. (1)

Según informe de Agea O. (2022), “agotamiento físico y mental provocando una cronificación del estrés laboral”, la OMS reconoce el síndrome de burnout como enfermedad profesional, Hasta hace unos meses era considerado como una enfermedad común, pero desde enero de 2022 la OMS reconoce el síndrome de burnout como enfermedad profesional. La OMS afirma que México ocupa el primer lugar a nivel mundial en estrés

laboral, con 75% de su fuerza laboral bajo esta condición, Le siguen China (73%) y Estados Unidos (59%). (2)

Asimismo, los desafíos incluyen la variabilidad en los estándares y prácticas de enfermería en distintos países. Los profesionales de enfermería pueden enfrentar dificultades al adaptarse a las diferencias culturales, normativas y protocolos de atención de la salud que existen a nivel mundial. Además, el acceso a recursos y oportunidades de formación internacional puede ser limitado para algunos profesionales.

De acuerdo con McCubbin H., Cauble, E. & Patterson, J. (1982). Ante estos sucesos el sujeto pone en marcha las estrategias de afrontamiento las estrategias a situaciones estresantes. Aunque la puesta en marcha de estas no siempre garantiza el éxito, sirven para generar, evitar o disminuir conflictos en los seres humanos, atribuyéndoles beneficios personales y contribuyendo a su fortalecimiento. (3)

En el Perú, García M. (2016), en su informe, los profesionales de enfermería enfrentan significativos problemas de estrés laboral, llegando a afectar al 80% de este grupo. Este factor se identifica como responsable del 50 al 60% de las ausencias laborales, siendo una causa principal de retrasos en el trabajo. Además, se vincula con la aparición de condiciones como hipertensión, enfermedades musculoesqueléticas, cardiovasculares y trastornos mentales. Este estrés laboral también se asocia con accidentes ocupacionales, altas tasas de rotación de personal y una disminución en el compromiso organizacional, la satisfacción laboral, la calidad de atención y la productividad general en el ámbito laboral. (4)

De manera similar, diversas investigaciones han destacado la prevalencia del estrés entre el personal de enfermería, evidenciando un aumento en el último año. Un ejemplo de ello es el estudio realizado por Condor B. (5) en un Hospital III-EsSalud de la Libertad. Según los resultados obtenidos, se observó un nivel de estrés medio, alcanzando un porcentaje del 72.7%.

Finalmente, en el ámbito limeño, Onofre J. (2021) señala que los enfermeros experimentan niveles de estrés laboral atribuibles a las responsabilidades asignadas, la carga laboral intensa y la interacción con pacientes. Este estudio se centró en el personal de enfermería del servicio de quemados en el Hospital Arzobispo Loayza. Los resultados revelaron que un 64.29% de la población presenta un nivel moderado de estrés laboral, reconociendo que esto podría generar diversos problemas de salud, agotamiento físico y mental, entre otros. (6)

En Junín, se observa una problemática similar. Los profesionales de enfermería en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción enfrentan desafíos específicos relacionados con las demandas del trabajo en el área de oncología, que a menudo implica situaciones emocionalmente intensas y una carga de trabajo elevada. La falta de estrategias efectivas de afrontamiento puede tener repercusiones en la calidad de la atención proporcionada y en la salud mental de estos profesionales.

En el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción en Junín, la realidad problemática se manifiesta de manera más específica. La carga laboral, la presión emocional y la falta de recursos adecuados para

enfrentar estas demandas pueden estar afectando directamente al personal de enfermería. Además, la falta de estudios y estrategias específicas para abordar el estrés laboral y mejorar las habilidades de afrontamiento entre los profesionales de enfermería en este instituto resalta la necesidad de una investigación detallada y la implementación de intervenciones adecuadas.

El personal de enfermería, se ve afectado, por la gran responsabilidad que asumen en la atención del paciente, pero creemos más aún los enfermeros del servicio de oncología que laboran en el instituto regional de enfermedades neoplásicas de la ciudad de concepción, quienes tienen a su cargo pacientes en estado crítico, teniendo en cuenta que en cada momento el paciente está entre la vida y la muerte.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería del Instituto Regional de enfermedades neoplásicas Centro Concepción, Junín 2023?

### **1.2.2 Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación que existe entre estrés laboral en la dimensión ambiente físico y las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería del instituto regional de enfermedades neoplásicas Centro, Junín - 2023?

- ¿Cuál es la relación que existe entre estrés laboral en la dimensión ambiente psicológico y las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería del instituto regional de enfermedades neoplásicas Centro, Junín – 2023?
- ¿Cuál es la relación que existe entre estrés laboral en la dimensión ambiente social y las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería del instituto regional de enfermedades neoplásicas Centro, Junín – 2023?

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería del instituto regional de enfermedades neoplásicas Centro, Junín 2023.

#### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- Identificar la relación que existe entre estrés laboral en la dimensión ambiente físico y las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería del instituto regional de enfermedades neoplásicas Centro, Junín – 2023
- Identificar la relación que existe entre estrés laboral en la dimensión ambiente psicológico y las estrategias de afrontamiento

del profesional de enfermería del instituto regional de enfermedades neoplásicas Centro, Junín – 2023

- Identificar la relación que existe entre estrés laboral en la dimensión ambiente social y las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería del instituto regional de enfermedades neoplásicas Centro, Junín – 2023.

#### **1.4 Justificación**

La importancia de investigar el estrés laboral estaba estrechamente ligada al derecho a la protección de la salud que cada trabajador poseía desde el momento en que se unía a una organización. Este derecho implicaba no estar expuesto a diversas causas de tensión, las cuales podían originarse en factores psicosociales u organizativos.

La justificación de la investigación sobre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el profesional de enfermería en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción, Junín, en el año 2023, se basó en la importancia crítica de comprender y abordar los impactos psicológicos y emocionales que este fenómeno podría haber tenido en el personal de enfermería, particularmente en un entorno hospitalario especializado en enfermedades oncológicas.

En primer lugar, el ámbito de la atención oncológica era inherentemente demandante y emocionalmente desafiante. Los profesionales de enfermería que trabajaban en este entorno se enfrentaban a situaciones que implicaban no solo una carga física significativa, sino también una carga emocional y psicológica intensa al lidiar con pacientes afectados por enfermedades graves y tratamientos complejos. Este contexto, por naturaleza, podía generar niveles elevados de estrés laboral.

Por lo tanto, este estudio buscó proporcionar una visión integral de las tensiones laborales a las que se enfrentaban los enfermeros en este entorno específico, así como analizar las estrategias que empleaban para hacer frente a estas demandas. La información obtenida pudo contribuir al diseño de intervenciones y programas de apoyo que fortalecieron la resiliencia y la salud mental del personal de enfermería, mejorando así la calidad de la atención brindada a los pacientes en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción.

Resultaba imperativo abordar este fenómeno, dado que el estrés laboral estaba cobrando una importancia cada vez mayor entre los profesionales dedicados a preservar la salud de la población. En este contexto, la demanda de atención no solo era constante, sino que también se intensificaba con el tiempo. Era crucial comprender y analizar las causas subyacentes del estrés laboral para implementar medidas preventivas y correctivas que

contribuyeran al bienestar y rendimiento óptimo de los trabajadores en el ámbito laboral.

## **1.5 Delimitantes de la investigación**

### **Delimitante teórica:**

En el marco de esta investigación, no se establecieron delimitaciones teóricas específicas debido a la abundancia de teorías existentes sobre el nivel de estrés experimentado por el personal de enfermería en el área de oncología, así como sobre las estrategias de afrontamiento que debían aplicar. Esta diversidad teórica reflejaba la complejidad inherente al tema del estrés laboral en el contexto de la enfermería oncológica, donde múltiples variables y factores interrelacionados influían en la experiencia de los profesionales de enfermería. La existencia de una amplia gama de teorías y enfoques en la literatura científica subrayaba la complejidad y la multidimensionalidad de este fenómeno.

Durante la revisión bibliográfica realizada como parte de este estudio, se identificaron numerosos trabajos de investigación similares a nivel internacional y nacional. Estos estudios proporcionaron un sólido respaldo empírico y conceptual para el presente estudio, además de ofrecer un contexto enriquecedor para comparar y contrastar resultados. El hallazgo de investigaciones previas afines aportó una

valiosa perspectiva histórica y contextual, permitiendo situar el estudio actual en un marco más amplio de conocimiento acumulado.

**Delimitante temporal:**

La presente tesis se llevó a cabo en el año 2023, dirigido al personal de enfermería que laboraba en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción, Junín.

**Delimitante espacial:**

La presente tesis en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas de la Provincia de Concepción - Junín se desarrolló en el año 2023.

**1.6 Limitantes de la investigación**

- **Limitante teórica:**

En la presente tesis no se encontraron limitaciones teóricas, debido a la existencia de muchas teorías sobre el nivel de estrés que presentaba el personal de enfermería en el área de oncología y sobre las estrategias de afrontamiento que tenían que poner en práctica. Se encontraron estudios de investigación similares a nivel internacional y nacional.

- **Limitante temporal:**

La presente tesis se llevó a cabo en el año 2023, dirigida al personal de enfermería que trabajaba en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro Concepción, Junín.

- **Limitante espacial:**

La presente tesis se llevó a cabo en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas de la Provincia de Concepción - Junín.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes: Internacional y nacional

#### 2.1.1 Antecedentes internacionales

Barrios B. & Escudero V. (2022) en Panamá, realizaron su estudio con el objetivo de “identificar las estrategias de afrontamiento utilizadas por las enfermeras y los beneficios de dichas estrategias, durante la pandemia COVID-19”. Se detectaron un total de 1237 estudios, de los cuales 589 fueron sometidos a revisión por contener los descriptores clave en sus títulos o resúmenes. Posteriormente, se seleccionaron (27) de ellos por describir de manera clara las estrategias de afrontamiento empleadas por las enfermeras en áreas relacionadas con el cuidado de enfermería. Estos estudios fueron evaluados para identificar los beneficios o carencias asociadas con dichas estrategias. Como resultado, se examinó a un grupo de 124 enfermeros/as que estuvieron activos durante las semanas de contagio del COVID-19. Se identificaron diversas estrategias de afrontamiento, siendo la más predominante la planificación de acciones, utilizada por el 74.2%. Esta estrategia fue seguida por la acción para resolver el problema y la aceptación de la situación. Por otro lado, se destacaron el buscar apoyo instrumental, contar con apoyo emocional de otros y, finalmente, tratar de adoptar una perspectiva positiva de la situación, ya que esto les permitía gestionar de manera efectiva sus propias emociones. Concluye: En el contexto de la pandemia, las enfermeras han adoptado

diversas estrategias de afrontamiento. Entre ellas se incluye el diálogo interno y la motivación personal para enfrentar la propagación del COVID-19 con una mentalidad positiva. También han recurrido a conversaciones con familiares y amigos como medio para mitigar el estrés. Otras estrategias han involucrado la elección de medios de transporte individuales, como evitar el transporte público, la realización de actividades recreativas durante el tiempo libre y la búsqueda activa de conocimientos sobre el COVID-19, incluyendo sus métodos de prevención y transmisión. (7)

Restrepo A. (2021) en Colombia, que tuvo como objetivo “Establecer las estrategias de afrontamiento y los niveles de estrés asistencial que presenta el personal de salud del Hospital la Misericordia de Calarcá Quindío.” Su metodología fue: La investigación adoptó un enfoque empírico-analítico, empleando una metodología cuantitativa. La muestra consistió en treinta (30) trabajadores de la salud asignados a un hospital de nivel II ubicado en el municipio de Calarcá. La selección de la muestra se llevó a cabo de manera no probabilística, considerando diferentes niveles que pudieran enriquecer el estudio. En relación con los resultados significativos, en el tercer objetivo se observa que los trabajadores de la salud que aplican estrategias centradas en la emoción muestran, en su mayoría, niveles muy bajos de estrés. Esto señala la eficacia de dichas estrategias y resalta la importancia de herramientas como la reevaluación positiva, la

expresión emocional, la religión y la evitación cognitiva para el afrontamiento. Estos hallazgos subrayan la relevancia de contar con estas herramientas como apoyo para prevenir el aumento de los niveles de estrés entre los trabajadores. En conclusión, se tuvo: El personal de esta institución de servicios de salud recurre con mayor frecuencia a estrategias centradas en la emoción para mitigar la tensión y regular las emociones derivadas de situaciones estresantes. Esto se debe a las demandas internas y ambientales, así como a los desafíos inherentes a sus funciones, agravados por las elevadas demandas de pacientes relacionadas con la propagación del Covid-19. (8)

Portero de la Cruz (2019) el estudio realizado en Córdoba, España, como parte de una Tesis Doctoral, se propuso evaluar la relación entre el estrés percibido, el burnout, la satisfacción laboral, las estrategias de afrontamiento y las características sociodemográficas y laborales del personal sanitario de servicios de urgencias hospitalarios, en relación con el estado general de salud. La metodología fue observacional, transversal y multicéntrica, con la participación de 235 profesionales de Enfermería y Medicina en cuatro servicios de urgencias de Andalucía. Se emplearon varios cuestionarios para medir el burnout, el estrés percibido, la salud general, las estrategias de afrontamiento y la satisfacción laboral. Los resultados indicaron que la mayoría eran mujeres (76.17%), enfermeros (72.77%), con una media de experiencia de 22.67 años. El nivel medio de estrés percibido fue de 21.53 puntos,

y el 48.94% presentaba un nivel elevado de despersonalización. La satisfacción laboral se destacó en las relaciones con jefes y compañeros. La estrategia de afrontamiento más común fue centrarse en el problema, y la aceptación fue la estrategia más utilizada. En cuanto a la salud general, la ansiedad fue el síntoma más frecuente. Se observaron asociaciones entre variables, como menor estrés en profesionales casados, mayor despersonalización en los que no hacían ejercicio, y mayor satisfacción laboral en profesionales casados. Los médicos tendieron a usar más estrategias de evitación que los enfermeros. El riesgo de morbilidad psiquiátrica se relacionó con el agotamiento emocional, la despersonalización, la estrategia de afrontamiento centrada en la evitación, ser médico y fumar. La práctica diaria de ejercicio físico se identificó como un factor protector. En resumen, se concluyó que el estrés percibido era moderado, con predominio de estrategias de afrontamiento centradas en el problema, y los niveles de burnout y satisfacción laboral eran moderados. La sintomatología más común fue la ansiedad, y el riesgo de morbilidad psiquiátrica se asoció con factores específicos, como el agotamiento emocional y el hábito de fumar. La práctica de ejercicio físico diario se identificó como un factor protector. (9)

Saraguro O. (2019) en Ecuador. Tiene como objetivo de “examinar la conexión entre la fatiga por compasión y las estrategias de afrontamiento en enfermeros y enfermeras del Hospital General Isidro

Ayora de Loja”. Se llevó a cabo un estudio descriptivo y correlacional de corte transversal con la participación de 125 enfermeros y enfermeras, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico intencional. Para recopilar la información necesaria, se emplearon instrumentos como una encuesta sociodemográfica estructurada, el Cuestionario de Fatiga por Compasión y Satisfacción - Cuarta Versión (ProQOL-vIV), y la Escala Multidimensional de Evaluación de las Estrategias Generales de Afrontamiento (COPE). Los resultados revelaron que más del 81 % de la población estudiada presenta niveles altos y medios de fatiga por compasión. Entre las estrategias de afrontamiento más utilizadas por el personal se destacan la religión y el crecimiento personal. En cuanto a la relación entre las variables, se observa que la mayoría de ellas mantiene una relación positiva de intensidad media. Que concluyo en: Los resultados revelan que un 44,8 % de los encuestados exhiben un elevado índice de fatiga por compasión, mientras que alrededor del 81,6 % de la población total se encuentra en riesgo alto y medio de experimentar fatiga por compasión. Estos hallazgos son comparables con los obtenidos en un estudio realizado por Komachi, Kamibeppu, Nishi y Matsuoka (2012) en Japón, donde se señala que el 90,3 % de los participantes en la plantilla de enfermería presenta niveles elevados de fatiga por compasión. (10)

### **2.1.2 Antecedentes Nacionales**

Neciosup B. (2022) en Piura, realizó un estudio cuyo objetivo estuvo orientado a determinar el nivel de estrés y estrategias de afrontamiento de enfermeras de atención en área COVID-19, del Hospital Privado del Perú - Piura, 2022. El método de investigación empleado fue de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y un nivel descriptivo. El estudio incluyó a 30 enfermeras del área COVID como participantes, a quienes se les administró una encuesta utilizando el cuestionario de estrés laboral desarrollado por Spielberger y Vagg (Estados Unidos). Para recopilar información sobre las estrategias de afrontamiento del estrés, se utilizó la Escala de Afrontamiento. Los resultados obtenidos revelaron que el nivel medio de estrés fue el más predominante, con un 53.33% de los participantes, seguido por el estrés alto y bajo, cada uno con un 23.33%. En cuanto a las estrategias de afrontamiento, se observó que el 60% de las enfermeras adoptaban un enfoque activo, mientras que el 40% prefería un enfoque pasivo. Estos porcentajes se mantuvieron similares en la dimensión centrada en el problema. Por otro lado, en la dimensión centrada en la emoción, el 63.33% de las enfermeras optaba por un afrontamiento activo, mientras que el 36.67% prefería un enfoque pasivo. En conclusión, se determinó que las enfermeras del área COVID del Hospital Privado del Perú se encontraban en un nivel medio de estrés, y que adoptaban predominantemente estrategias de afrontamiento activas. (11)

Troncos M. (2022) En Piura, se llevó a cabo un estudio con el objetivo de examinar la relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en los profesionales de enfermería del hospital de Paita durante la pandemia de COVID-19. La investigación adoptó un diseño no experimental de corte transversal, siendo descriptivo y correlacional. La muestra consistió en 150 profesionales de enfermería seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. A cada participante se le administró una encuesta que incluyó la "Escala de Estrés Laboral de Siegrist, J. (1996)" y el Inventario de Estrategias de Afrontamiento de Tobin, Holroyd, Reynolds y Kigal (1989). Los resultados revelaron que el 68.67% del personal de enfermería que trabajó durante la pandemia de COVID-19 experimentó un nivel de estrés leve, seguido por el 24% con estrés moderado y un 7.33% con estrés intenso. En cuanto al afrontamiento, el 65.33% de los profesionales de enfermería utilizó estrategias de afrontamiento según las circunstancias, en contraste con el 18.67% que recurrió frecuentemente a estas estrategias. La conclusión de la investigadora señaló que existe una correlación directa positiva entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento ( $Rho = 0.627$ ), lo que implica que a mayores niveles de estrés laboral se recurre con mayor frecuencia a estrategias de afrontamiento. Además, el valor p, que muestra una significancia de 0.0000 (menor a 0.01), indica que la correlación es estadísticamente significativa. Este hallazgo resalta la importancia de comprender y abordar el estrés laboral en el contexto de la enfermería, así como la

necesidad de implementar estrategias efectivas de afrontamiento para mitigar sus efectos negativos en el bienestar del personal de enfermería.

(12)

Mendoza M. & Panta P. (2021) en Cajamarca, se llevó a cabo un estudio con el objetivo de explorar la relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento empleadas por el personal de enfermería en dos centros de salud de la ciudad. La metodología empleada en este estudio fue de naturaleza cuantitativa, de tipo descriptivo correlacional, mediante un diseño no experimental y de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 70 profesionales de enfermería, a quienes se les administró una encuesta que comprendía los cuestionarios de estrés laboral de la Organización Mundial de la Salud (OMS) (1980) y la escala de afrontamiento Brief Cope 28 de Carver et al. (1997). Los resultados obtenidos revelaron que el nivel de estrés fue elevado en un 69% de los participantes. En cuanto a las estrategias de afrontamiento, se observó que las más utilizadas fueron las centradas en el problema, alcanzando un 58%. Al analizar por género, se encontró que tanto el sexo masculino (32%) como el femenino (24%) experimentaron niveles altos de estrés. Además, se identificó que las estrategias predominantes en el sexo femenino fueron las centradas en la emoción, con un 26%, mientras que el sexo masculino prefirió las estrategias centradas en el problema, con un 36%. El estudio concluyó que existe una correlación directa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento ( $r = 0.885$ ) en los

profesionales de enfermería de los dos centros de salud en Cajamarca. Este hallazgo subraya la importancia de comprender cómo el estrés laboral afecta a los profesionales de enfermería y cómo utilizan diversas estrategias para hacer frente a estas tensiones en su entorno laboral.

(13)

Delgado B. & Morales D. (2021) en Chiclayo, se llevó a cabo un estudio con el propósito de establecer la relación entre el nivel de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en enfermeras de Cuidados Intensivos en un hospital de EsSalud en Chiclayo. En este estudio, se empleó una metodología cuantitativa, descriptiva y correlacional para examinar la relación entre las estrategias de afrontamiento y el nivel de estrés en 25 enfermeros. La muestra fue seleccionada mediante un proceso específico y los participantes fueron entrevistados utilizando escalas reconocidas como el Inventario de Burnout de Maslach y el Inventario de Respuestas de Afrontamiento de Rudolf H. Los resultados revelaron que el 70% de las enfermeras presentaban niveles de estrategias de afrontamiento entre alto y medio. En términos generales, el 32% mostraba un nivel bajo de estrés, el 40% un nivel medio y el 28% un nivel alto. Estas cifras proporcionaron una visión detallada de la distribución del estrés dentro de la muestra estudiada. Los investigadores concluyeron que existe una correlación inversamente proporcional y significativa entre ambas variables, lo que sugiere que a medida que mejoran las técnicas de afrontamiento, los niveles de estrés disminuyen.

Este hallazgo subraya la importancia de desarrollar y promover estrategias efectivas de afrontamiento entre el personal de enfermería para mitigar los efectos negativos del estrés en su bienestar y desempeño laboral. Además, proporciona una base sólida para futuras investigaciones y el desarrollo de intervenciones dirigidas a mejorar la salud mental y el manejo del estrés en este colectivo profesional. (14)

Medina V. (2021) en Lima, Realizaron una investigación con el propósito de determinar la relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del personal de salud que trabaja en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital en Ayacucho en el año 2021. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, correlacional y transversal. La muestra incluyó a 40 profesionales de la salud que trabajaban en la Unidad de Cuidados Intensivos. Se utilizó la técnica de encuesta y se aplicaron dos instrumentos de medición. Los hallazgos mostraron que el 64.8% de los enfermeros experimentaban un nivel alto de estrés laboral, mientras que el 35.2% presentaba un nivel medio, sin detectarse niveles leves. En cuanto a las dimensiones, se identificó que el ambiente físico era el factor más estresante, con un 64.7% de nivel alto, mientras que el ambiente psicológico y social contribuyeron en mayor medida al nivel medio, con un 76.5% y un 79.5%, respectivamente. Respecto a las estrategias de afrontamiento, el nivel predominante fue el bueno, con un 67.6%, seguido por el nivel regular, con un 32.4%, sin encontrarse niveles malos. La conclusión obtenida

señaló una relación significativa inversa, con un valor de p igual a 0.001. Esto indica que, debido al elevado nivel de estrés, los profesionales de enfermería en el área de un hospital estatal tuvieron que aplicar estrategias de afrontamiento de nivel bueno. Además, se sugiere que debido al predominio del nivel alto de estrés laboral, fue necesario implementar estrategias de afrontamiento de nivel bueno, siendo el estilo de orientación al problema por aproximación el más significativo en comparación con el afrontamiento emocional por evitación. (15)

Huallpa Q. & Ortiz M. (2019) en Arequipa Se llevó a cabo un estudio con el objetivo de determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Honorio Delgado y la Clínica San Juan de Dios en Arequipa, durante el año 2019. La metodología utilizada fue descriptiva, de corte transversal y con diseño correlacional. En este estudio, participaron 26 enfermeras a quienes se les aplicó una encuesta, utilizando como técnica el cuestionario y como instrumentos la escala "NURSING STRESS SCALE" (N.S.S) y el Inventario de Respuestas de Afrontamiento (CRI). Los resultados generales indicaron que en ambas instituciones el nivel de estrés es bajo (76.9%), siendo mínimo. A pesar de ello, se observó un nivel de estrés más bajo en la UCI de la Clínica San Juan de Dios (80%) en comparación con la UCI del Hospital Honorio Delgado (75%). En cuanto al afrontamiento global, se encontró que en ambas instituciones es de nivel medio (61.5%). Sin

embargo, se destacó que el afrontamiento a situaciones estresantes fue mejor en las enfermeras que trabajan en la UCI de la Clínica San Juan de Dios, donde el 90% registró un nivel medio de afrontamiento. Los investigadores concluyeron que existe una relación significativa entre el estrés laboral y la capacidad de afrontamiento, ya que se encontró una alta significancia estadística (0.0013). (16)

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1 Estrés Laboral**

#### **a) Definición de estrés laboral**

Según Lic. Administración de Negocios con Énfasis en Recursos Humanos Sr. Manuel S. (2010) citado a Hans Selye quien definió el estrés ante la Organización Mundial de la Salud, como: “la respuesta no específica del organismo a cualquier demanda del exterior” y “el estado que se produce por un síndrome específico que consiste en todos los cambios no específicos que se inducen dentro de un sistema fisiológico”. (17)

#### **Teoría del afrontamiento al estrés de Lazarus y Folkman**

Lazarus y Folkman (1986) sostienen que el estrés laboral surge de la interacción entre la persona y su entorno, siendo esta relación percibida como amenazante y desafiante para los recursos de afrontamiento, poniendo en riesgo el bienestar (18). Argumentan que el estrés desencadena respuestas defensivas en la persona, influidas por la

percepción y patrones de afrontamiento previos (19). Definen el afrontamiento como los esfuerzos cognitivos y conductuales para abordar demandas que exceden los recursos individuales (20).

Estas estrategias de afrontamiento, según Lazarus y Folkman, se dividen en dos categorías principales (21):

### **El afrontamiento centrado en el problema.**

Se orienta hacia la resolución activa de los desafíos, lo que implica abordar las demandas internas o externas que representan una amenaza para la persona y su entorno. Esto puede lograrse modificando las circunstancias problemáticas o agregando nuevos recursos para contrarrestar los efectos negativos de las condiciones ambientales.

### **El afrontamiento centrado en las emociones.**

Por otro lado, el afrontamiento centrado en las emociones se enfoca en regular los estados emocionales provocados por el evento estresante. Esto implica esfuerzos dirigidos a modificar el malestar emocional y manejar las emociones desencadenadas por la situación estresante.

### **El modelo de Callista Roy como herramienta de adaptación al estrés**

Por otro lado, Callista Roy (1970) propuso el Roy Adaptation Model (RAM), enfatizando que las respuestas adaptativas promueven la integridad de la persona en términos de supervivencia, crecimiento, reproducción y dominio (22).

Roy observó las experiencias en pediatría para desarrollar su modelo, identificando estímulos focales, contextuales y residuales que desencadenan la adaptación (23).

Roy describe los mecanismos innatos de afrontamiento como procesos automáticos influenciados por experiencias vividas a lo largo de la vida. La aplicación del modelo de Roy en enfermería ha sido objeto de estudio reciente debido al aumento del estrés laboral.

### **Modos adaptativos de Roy**

Los modos adaptativos de Roy abarcan aspectos fisiológicos, autoconcepto, función de rol e interdependencia, que se centran en diversos aspectos de la adaptación.

Aunque existen diversas clasificaciones del afrontamiento, la mayoría de los autores distinguen tres dominios principales: cognitivo, conductual y emocional, según su orientación (24).

Posteriormente, Carver (1997) propuso catorce estrategias de afrontamiento basadas en los estilos de Lazarus y Folkman, utilizadas para evaluar respuestas al estrés en el contexto de la salud (25). Carver considera que estas estrategias proporcionan una medida concisa y efectiva del afrontamiento (26).

Entonces decimos que el estrés laboral se refiere a la respuesta física y emocional que experimenta una persona cuando las demandas laborales superan sus capacidades o recursos para hacerles frente. Se origina en

situaciones en las que las exigencias del entorno laboral generan tensiones que pueden afectar el bienestar y el rendimiento del individuo. Este tipo de estrés puede surgir por diversas razones, como la sobrecarga de trabajo, la falta de control sobre las tareas, la falta de apoyo social, la inseguridad laboral, entre otros factores. El estrés laboral puede tener consecuencias negativas para la salud física y mental de los trabajadores, así como para la eficacia y productividad en el ámbito laboral. La gestión adecuada del estrés laboral es esencial para promover un ambiente de trabajo saludable y sostenible.

#### **b) Características de estrés laboral**

De acuerdo con Villalba V. (2016) nos presenta algunas características comunes asociadas al estrés laboral:

Síntomas Físicos:

- Fatiga constante.
- Dolores de cabeza frecuentes.
- Problemas gastrointestinales.
- Alteraciones en el sueño.
- Tensión muscular.
- Problemas de concentración.

Cambios Emocionales:

- Irritabilidad.
- Ansiedad.
- Frustración.
- Cambios de humor.
- Sensación de brumamiento.
- Falta de motivación.

#### Disminución del Rendimiento Laboral:

- Reducción de la productividad.
- Mayor propensión a errores.
- Dificultad para tomar decisiones.
- Falta de concentración.
- Aumento del ausentismo.

#### Problemas Interpersonales:

- Conflictos con colegas.
- Dificultades en las relaciones laborales.
- Aislamiento social en el entorno de trabajo.
- Dificultades para comunicarse efectivamente.

#### Cambios en el Comportamiento:

- Consumo de sustancias para hacer frente al estrés.
- Cambios en los hábitos alimenticios.
- Mayor uso de cigarrillos, alcohol u otras sustancias.
- Aumento de comportamientos de evitación.

#### Falta de Control y Autonomía:

- Sensación de falta de control sobre la carga de trabajo.
- Falta de autonomía en la toma de decisiones.
- Exceso de demandas laborales sin recursos adecuados.

#### Inseguridad Laboral:

- Miedo a la pérdida del empleo.
- Inestabilidad laboral.
- Presión para cumplir con expectativas poco realistas.

#### Desconexión del Trabajo:

- Dificultad para desconectarse del trabajo fuera del horario laboral.
- Intrusión del trabajo en la vida personal.
- Falta de disfrute en las actividades fuera del trabajo.

Cambio en la Actitud Hacia el Trabajo:

- Pérdida de interés en las tareas laborales.
- Desencanto con la profesión.
- Sentimientos de desesperanza en relación con el trabajo.

Impacto en la Salud Mental y Física:

- Aumento del riesgo de trastornos de ansiedad y depresión.
- Problemas cardiovasculares.
- Supresión del sistema inmunológico.
- Mayor susceptibilidad a enfermedades. (27)

Es importante tener en cuenta que estas características pueden variar en intensidad y manifestación de una persona a otra. Además, el estrés laboral puede ser acumulativo y tener efectos a largo plazo en la salud general y el bienestar de un individuo. La identificación temprana y la gestión efectiva del estrés laboral son fundamentales para prevenir consecuencias negativas a largo plazo.

### **c) Causas y efectos del estrés**

Según Muñoz G. (2016) indica que las causas del estrés y efecto laboral, son lo siguiente:

Causas del estrés laboral

- **Expectativas económicas y salario insuficiente:** La preocupación por las condiciones económicas y la insatisfacción con el salario pueden generar estrés en los trabajadores.
- **Presión empresarial y acoso laboral (mobbing):** La presión constante por parte de la dirección de la empresa y situaciones de acoso laboral pueden contribuir significativamente al estrés.
- **Actividades de alta responsabilidad:** Tener responsabilidades significativas en el trabajo puede generar estrés, especialmente si no se cuenta con el apoyo necesario.
- **Funciones laborales contradictorias:** Desempeñar funciones laborales contradictorias o ambiguas puede generar confusión y estrés en los trabajadores.
- **Motivación deficiente e ausencia de incentivos:** La falta de motivación y la ausencia de incentivos pueden disminuir el compromiso laboral y aumentar el estrés.
- **Conflictos entre colegas o con superiores:** Las tensiones y conflictos en las relaciones laborales pueden contribuir al estrés en el entorno de trabajo.
- **Cargas laborales excesivas:** La asignación de tareas excesivas y la falta de equilibrio entre la carga laboral y los recursos disponibles pueden generar estrés.

- **Exposición a riesgos físicos constantes:** Trabajar en entornos con riesgos físicos constantes puede contribuir al estrés laboral.
- **Jornadas laborales extensas y ritmo acelerado:** Las jornadas laborales prolongadas y un ritmo de trabajo acelerado pueden agotar a los empleados y aumentar el estrés.
- **Preocupación por el despido:** El temor constante al despido puede generar inseguridad laboral y aumentar el estrés entre los trabajadores.
- **Dificultad para conciliar vida laboral y personal:** La falta de oportunidades para equilibrar la vida laboral con la personal puede contribuir al estrés.
- **Presión del tiempo:** Las demandas de cumplir con plazos ajustados pueden generar estrés, destacando la importancia de una gestión adecuada del tiempo y la capacidad para pedir ayuda cuando sea necesario.
- **Autoexigencia elevada:** La autoexigencia excesiva puede agregar una carga adicional de estrés, ya que los trabajadores se imponen expectativas poco realistas sobre sí mismos.

### **Efectos del estrés laboral en el trabajo**

- **Bajo nivel de productividad:** El estrés puede afectar la eficiencia y reducir la productividad laboral.

- **Ausentismo:** El estrés puede contribuir al ausentismo no justificado o por enfermedad.
- **Relaciones laborales deterioradas:** El estrés puede afectar las relaciones laborales, provocando tensiones y conflictos.
- **Dificultad de concentración y memorización:** La presión constante puede dificultar la concentración y la retención de información.
- **Desorganización laboral:** El estrés puede llevar a la desorganización y afectar la capacidad para manejar tareas de manera eficaz.
- **Síndrome de Burnout:** El estrés laboral crónico puede dar lugar al síndrome de Burnout, caracterizado por el agotamiento físico y emocional. (28)

#### **d) Estrés Laboral en Enfermería**

En su informe de Estrés laboral en Enfermería de Cuidados Críticos, los autores Cobos L., Soriano T., & Seijo López M. (2021), indica que el estrés laboral en enfermería se refiere a la respuesta fisiológica y psicológica adversa que experimentan los profesionales de enfermería debido a las demandas laborales excesivas, condiciones de trabajo desfavorables, falta de recursos adecuados y otras situaciones estresantes relacionadas con su labor asistencial. Este tipo de estrés está vinculado a las tensiones específicas del entorno hospitalario y de

atención médica, donde los enfermeros y enfermeras desempeñan un papel crucial en el cuidado de los pacientes. Las características del entorno hospitalario, como la carga de trabajo elevada, la presión por cumplir con plazos, la exposición a situaciones emocionalmente intensas, la falta de personal, la interacción constante con pacientes y familias en situaciones de crisis, y la necesidad de tomar decisiones rápidas, pueden contribuir significativamente al estrés laboral en el campo de la enfermería. Este estrés puede tener impactos negativos en la salud física y mental de los profesionales de enfermería, así como en su desempeño laboral y la calidad del cuidado que brindan a los pacientes. La gestión efectiva del estrés laboral en enfermería es crucial para mantener la salud y el bienestar de estos profesionales y garantizar la calidad de la atención médica proporcionada. (29)

### **e) Dimensiones de estrés laboral**

#### **Dimensiones 1: Ambiente físico**

##### Definición

De acuerdo Patlan P. (2019) en su investigación indica que: El estrés laboral en un ambiente físico del profesional de enfermería en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas se refiere a la tensión, presión o malestar experimentado por estos profesionales debido a factores relacionados con las condiciones físicas presentes en su lugar de trabajo específico. Este tipo de estrés está vinculado a elementos tangibles y físicos del entorno laboral que pueden tener un impacto

directo en la salud y el bienestar de los enfermeros y enfermeras que desempeñan sus funciones en dicho instituto.

Algunos de los factores físicos en el ambiente laboral que pueden contribuir al estrés incluyen:

- **Carga física de trabajo:** Actividades que requieren esfuerzo físico constante, como el levantamiento de pacientes o la movilización de equipamiento médico, pueden generar tensiones físicas y contribuir al estrés.
- **Ambiente de trabajo inseguro:** La presencia de condiciones inseguras, falta de medidas de seguridad, o exposición a riesgos físicos puede aumentar la ansiedad y la preocupación de los profesionales de enfermería.
- **Condiciones ergonómicas inadecuadas:** La falta de mobiliario ergonómico, diseño inapropiado de espacios de trabajo y equipo no ajustado a las necesidades físicas puede generar incomodidades y tensiones musculares.
- **Equipamiento obsoleto o inadecuado:** El uso de herramientas y tecnologías médicas no adecuadas o en mal estado puede generar dificultades adicionales y aumentar la carga de trabajo física.
- **Condiciones ambientales desfavorables:** Temperaturas extremas, falta de ventilación adecuada o iluminación inapropiada pueden contribuir al estrés físico.

- **Jornadas laborales extenuantes:** Horarios prolongados, turnos irregulares y la falta de oportunidades para descansar y recuperarse físicamente pueden afectar la salud y el rendimiento. (30)

**a) Características**

Carga de trabajo

Dimensiones 2: Ambiente psicológico

**b) Definición**

Grajal de León (2013), en su investigación “Estrés Laboral y Engagement: Factores Psicológicos Y Físicos” indica que: El estrés laboral en un ambiente psicológico del profesional de enfermería en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas se refiere a la presión y tensiones emocionales experimentadas por estos profesionales debido a factores psicológicos y emocionales presentes en su entorno de trabajo específico. Este tipo de estrés está relacionado con aspectos mentales y emocionales que pueden afectar la salud mental y el bienestar general de los enfermeros y enfermeras que desempeñan sus funciones en dicho instituto.

Algunos de los factores psicológicos en el ambiente laboral que pueden contribuir al estrés incluyen:

Carga emocional de la labor: La naturaleza de la atención médica en un entorno de enfermedades neoplásicas puede generar una carga emocional significativa para los profesionales

de enfermería, ya que están expuestos a situaciones difíciles y emocionalmente intensas.

Interacción con pacientes y familiares: La gestión de situaciones delicadas, el apoyo a pacientes con enfermedades graves y la comunicación con familiares pueden generar tensiones emocionales y desafíos psicológicos.

Presión por resultados y desempeño: Expectativas elevadas, metas de desempeño exigentes y la responsabilidad de brindar cuidados de alta calidad pueden generar ansiedad y presión psicológica.

Falta de apoyo emocional: La carencia de un sistema de apoyo emocional, ya sea por parte de colegas o de la institución, puede contribuir a sentirse aislado y aumentar el estrés psicológico.

Falta de control sobre la carga de trabajo: La percepción de no tener control sobre la cantidad de trabajo, los horarios y las decisiones laborales puede generar sensaciones de impotencia y estrés.

Ambiente laboral tenso: Conflictos interpersonales, falta de comunicación efectiva y un ambiente laboral tenso pueden afectar negativamente la salud mental de los profesionales de enfermería. (31)

#### **a) Características**

- Muerte y sufrimiento
- Preparación insuficiente

- Falta de apoyo

## **Dimenciones 2: Ambiente social**

### **a) Definición**

El estrés laboral en un ambiente social se refiere a la respuesta negativa que experimentan los trabajadores debido a factores sociales y relacionados con las interacciones en su entorno de trabajo. Este tipo de estrés está vinculado a dinámicas sociales en el lugar de trabajo que pueden afectar las relaciones interpersonales y el bienestar emocional de los empleados.

Algunos de los factores sociales en el ambiente laboral que pueden contribuir al estrés incluyen:

- **Conflictos interpersonales:** Desacuerdos, tensiones o conflictos con colegas, superiores u otros miembros del equipo pueden generar estrés social.
- **Ambiente laboral tóxico:** Un entorno de trabajo negativo, marcado por la falta de colaboración, la competencia desleal o la falta de apoyo social, puede aumentar el estrés.
- **Falta de comunicación efectiva:** La falta de comunicación clara y abierta dentro del equipo

puede dar lugar a malentendidos, incertidumbre y estrés.

- **Aislamiento social:** Sentirse excluido o aislado dentro del entorno laboral puede contribuir al estrés social.
- **Presión de conformidad social:** Expectativas sociales, ya sea en términos de comportamiento, apariencia o rendimiento, pueden generar estrés al tratar de cumplir con esas expectativas.
- **Dificultades en la gestión de conflictos:** La incapacidad para abordar y resolver conflictos de manera efectiva puede generar tensiones y contribuir al estrés social.

#### **b) Características**

- Conflicto con los médicos
- Conflicto con otras enfermeras y supervisoras

### **2.2.2. Estrategias de Afrontamiento**

#### a) Definición de estrategias de afrontamiento

Dada la naturaleza inherente del trabajo de enfermería, centrado en el cuidado compasivo de los pacientes, la carga laboral que enfrentan en varios entornos hospitalarios es notablemente alta. Esto hace necesario implementar estrategias para manejar el estrés y así prevenir o reducir sus efectos. Este estrés se ve agravado por la incertidumbre, la

ansiedad, el agotamiento y el miedo a contraer infecciones, entre otros factores estresantes, que no solo afectan la salud de estos profesionales, sino también su capacidad para seguir prestando servicios de manera continua. (32)

En este contexto, es fundamental tener en cuenta que los enfermeros que desempeñan sus funciones con pacientes afectados por o con sospechas de tenerlo enfrentan una intensa presión psicológica, incluso al seguir rigurosamente las precauciones y protocolos establecidos. Esta situación, dada la elevada exposición al contagio, conlleva a que experimenten niveles significativos de estrés, requiriendo así estrategias de afrontamiento. Estas tácticas se describen como los intentos de los enfermeros por modificar su comportamiento y pensamiento para disminuir, gestionar o soportar una fuente específica de estrés que sienten que supera sus capacidades y recursos disponibles. Así, se ven las estrategias de afrontamiento como el puente entre las tensiones y los efectos en la salud. (32)

Por ende, las tácticas de afrontamiento se aluden a los métodos y procedimientos que individuos emplean para enfrentar situaciones estresantes, desafíos o dilemas en sus vidas. Estas tácticas se utilizan con la intención de lidiar con las exigencias tanto externas como internas que causan tensiones.

Las estrategias de afrontamiento pueden variar según la naturaleza del problema y la personalidad de cada individuo. Algunas personas recurren a estrategias centradas en el problema, que implican abordar

directamente la fuente del estrés y buscar soluciones prácticas. Otras optan por estrategias centradas en la emoción, que se centran en manejar las reacciones emocionales ante el estrés sin necesariamente cambiar la situación en sí. (33)

Estas estrategias pueden incluir técnicas cognitivas, conductuales, emocionales o de apoyo social. Algunos ejemplos frecuentes de tácticas de afrontamiento incluyen la planificación proactiva, la búsqueda de respaldo social, la reevaluación positiva, la expresión de emociones y el evitar ciertas situaciones. (34)

En el contexto específico del profesional de enfermería, las estrategias de afrontamiento son esenciales para lidiar con las demandas y desafíos emocionales asociados con el cuidado de pacientes, la carga laboral y otros factores estresantes en el entorno de la salud.

#### **b) Características de estrategias de afrontamiento**

según Menéndez M. (2023), Algunas características comunes podrían incluir:

- **Enfoque en el cuidado emocional:** Dada la naturaleza de la atención a pacientes con enfermedades neoplásicas, las estrategias de afrontamiento pueden centrarse en el cuidado emocional tanto de los pacientes como de las propias enfermeras.
- **Adaptación a la incertidumbre:** Las enfermeras pueden desarrollar estrategias para lidiar con la incertidumbre inherente

a los tratamientos oncológicos y a la variabilidad en la evolución de las enfermedades.

- **Desarrollo de resiliencia:** Las estrategias pueden incluir el desarrollo de resiliencia para enfrentar situaciones difíciles, mantener una actitud positiva y recuperarse ante los desafíos laborales.
- **Trabajo en equipo:** Colaborar con otros profesionales de la **salud** y fortalecer las relaciones interpersonales puede ser una estrategia clave para compartir la carga emocional y mejorar la eficiencia en el trabajo.
- **Formación continua:** La búsqueda de conocimientos actualizados sobre tratamientos y cuidados oncológicos puede ser una estrategia para mejorar la competencia profesional y sentirse más preparadas para enfrentar situaciones desafiantes.
- **Gestión del autocuidado:** Estrategias que promueven el autocuidado, como el descanso adecuado, la actividad física y el apoyo social, son esenciales para mantener la salud mental y emocional de las enfermeras.
- **Comunicación efectiva:** Desarrollar habilidades de comunicación efectiva con los pacientes y sus familias, así como con otros miembros del equipo de salud, puede ser una estrategia valiosa para abordar situaciones complejas.

- **Establecimiento de límites:** Saber establecer límites en las responsabilidades laborales y emocionales puede ser una estrategia para evitar el agotamiento y mantener un equilibrio saludable. (35)

### **c) Dimensiones de estrategias de afrontamiento**

Los estilos de afrontamiento pueden variar entre individuos, y las enfermeras oncológicas pueden utilizar diferentes estrategias para hacer frente al estrés. A continuación, se presentan algunos posibles estilos de afrontamiento que podrían ser utilizados por estas profesionales:

#### **Dimensión 1: Afrontamiento por aproximación**

##### **a) Concepto**

El afrontamiento por aproximación se refiere a la tendencia y capacidad de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas para abordar las situaciones estresantes o desafiantes mediante un enfoque activo y positivo. Implica la percepción de desafíos como oportunidades de crecimiento, la búsqueda activa de soluciones a los problemas, la adopción de metas y desafíos desafiantes, la disposición a innovar y la flexibilidad en la adaptación a cambios imprevistos en el entorno laboral. (28)

Este enfoque de afrontamiento se caracteriza por la actitud proactiva, la resiliencia y la capacidad para enfrentar los obstáculos con determinación y optimismo. Los profesionales que emplean estrategias de afrontamiento por aproximación tienden a ver los desafíos como parte integral de su desarrollo profesional y están dispuestos a buscar soluciones innovadoras para mejorar la calidad de su trabajo y enfrentar de manera efectiva las demandas del entorno laboral.

#### **b) Características**

- **Resolución de Problemas**
- **Análisis Lógico**
- **Búsqueda de Orientación y Apoyo**
- **Revaloración Positiva**

### **Dimensión 2: Afrontamiento por evitación**

#### **a) Concepto**

El afrontamiento por evitación se refiere a la propensión y capacidad de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas para lidiar con situaciones estresantes o desafiantes mediante la adopción de estrategias que buscan minimizar la confrontación directa con el estresor. Implica evitar o distanciarse emocionalmente

de las fuentes de estrés, buscando reducir la exposición a situaciones difíciles o desagradables. (36)

Los profesionales que emplean estrategias de afrontamiento por evitación pueden recurrir a la negación, el distanciamiento emocional o la búsqueda de distracciones para evitar enfrentar de manera directa los problemas laborales o personales. Este enfoque puede tener ventajas a corto plazo al proporcionar alivio temporal del malestar, pero puede limitar la capacidad para abordar efectivamente los desafíos a largo plazo. Es importante comprender cómo los profesionales de enfermería utilizan estrategias de afrontamiento por evitación para adaptarse a las demandas de su entorno laboral y cómo estas estrategias pueden influir en su bienestar y desempeño laboral.

#### **b) Características**

- Evitación Cognitiva
- Aceptación o Resignación
- Búsqueda de gratificaciones
- Descarga Emocional

### **2.4. Definición de términos básicos**

1. **Ambiente físico.** - En esta sección se abordan aspectos vinculados al estrés, la fatiga, el desgaste físico y mental, las situaciones cotidianas, y la capacidad para desempeñarse en el ámbito laboral. El

componente físico destaca cómo el estrés laboral puede desencadenar cuadros severos en los trabajadores que prestan cuidados a personas en situaciones de salud, enfermedad y fallecimiento (37). Es crucial comprender la relación entre el personal de salud y la gestión del estrés, ya que el bienestar y la satisfacción del profesional sanitario influyen en su capacidad para proporcionar cuidados eficientes y dedicados al paciente. De esta manera, se pueden alcanzar los objetivos establecidos, cumplir metas institucionales y ofrecer una atención de calidad. (38)

**2. Ambiente psicológico.** - En este aspecto psicológico, es crucial reconocer la relevancia de la calidad de vida no solo en el desempeño laboral, sino también en la vida familiar, la situación económica, la vida social y las metas personales. En la misma línea, algunos expertos y estudios sugieren que la calidad de vida actúa como una rueda que gira, permitiendo que la organización del trabajo contribuya a mejorar el bienestar físico y psicológico de las personas, estableciendo así una conexión integral con su entorno de vida. (39)

**3. Ambiente social.** - En este segmento, se aborda la dimensión social y la participación colectiva, ofreciendo perspectivas sobre la situación que surge a partir de la salud social de la persona y su entorno familiar y social. En este sentido, diversas medidas propuestas por expertos económicos revelan que actualmente Perú ocupa uno de los lugares más bajos en calidad de vida, ubicándose en el puesto 77. Este análisis considera aspectos como propiedad privada, respaldo

financiero, respeto por el medio ambiente y, sobre todo, el nivel sanitario., teniendo en cuenta la propiedad privada, respaldo monetario, respeto por el medio ambiente y sobre todo nivel sanitario (40)

4. **Afrontamiento por aproximación.** - Los profesionales que emplean estrategias de afrontamiento por aproximación pueden recurrir a enfoques como la resolución de problemas, la toma de decisiones activa y la búsqueda de apoyo social para abordar los desafíos. Este enfoque está orientado a enfrentar de manera directa las fuentes de estrés, lo que puede contribuir a una mayor sensación de control y eficacia en la gestión de las demandas laborales.
5. **Afrontamiento por evitación.** – Los profesionales que emplean estrategias de afrontamiento por evitación pueden recurrir a enfoques como la negación, la distracción, la evitación física o psicológica de las situaciones estresantes, o la búsqueda de actividades placenteras para distraerse de los desafíos laborales.
6. **Estrés:** La presión, tensión o requerimientos en relación con la capacidad del cuerpo y la mente para ajustarse se refieren a las situaciones en las que una persona experimenta una carga física, emocional o mental que excede su capacidad de adaptación. Esta presión puede manifestarse en diversos aspectos de la vida, como el trabajo, los estudios, las relaciones personales o las responsabilidades cotidianas.

**7. Estrés laboral:** Conforme a la definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 2004, el estrés laboral se refiere a la respuesta que puede manifestar una persona frente a demandas y presiones laborales que exceden sus habilidades y capacidades, poniendo a prueba su capacidad para enfrentar la situación.

### III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

#### 3.1 Hipótesis

##### 3.1.1 Hipótesis general

HI: Existe relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería del instituto regional de enfermedades neoplásicas del Centro Concepción Junín 2023

HO: No Existe relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería del instituto regional de enfermedades neoplásicas del Centro Concepción Junín 2023

##### 3.1.2 Hipótesis específicas

- Hi1: Existe relación entre el estrés laboral en la dimensión ambiente físico y las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería del instituto regional de enfermedades neoplásicas Centro Concepción Junín 2023
- Ho1: no Existe relación entre el estrés laboral en la dimensión ambiente físico y las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería del instituto regional de enfermedades neoplásicas Centro Concepción Junín 2023
- Hi2: Existe relación entre el estrés laboral en la dimensión ambiente psicológico y las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería del instituto regional de enfermedades neoplásicas Centro Concepción Junín 2023

- Ho2: No Existe relación entre el estrés laboral en la dimensión ambiente psicológico y las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería del instituto regional de enfermedades neoplásicas Centro Concepción Junín 2023
- Hi3: Existe relación entre el estrés laboral en la dimensión ambiente social y las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería del instituto regional de enfermedades neoplásicas Centro Concepción Junín 2023.
- Ho3: No Existe relación entre el estrés laboral en la dimensión ambiente social y las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería del instituto regional de enfermedades neoplásicas Centro Concepción Junín 2023.

### **3.2. Definición conceptual de las variables**

**Estrés Laboral:** Según definición de Karasek (1981), es: «una variable dependiente del efecto conjunto de las demandas del trabajo y los factores moderadores de las mismas, particularmente la percepción de control o grado de libertad de decisión del trabajador».

- **Estrategias de afrontamiento:** Según Lazarus y Folkman (1984), las estrategias de afrontamiento constituyen herramientas o recursos que el sujeto desarrolla para hacer frente a demandas específicas, externas o internas

- **Enfermera:** Dorothea Orem define a la enfermera como aquella persona que tiene como preocupación especial la necesidad del individuo para la acción de autocuidado y su provisión y administración del modo continuo, para sostener la vida y la salud, recuperarse de la enfermedad o daño y adaptarse a sus efectos.

**Variable independiente:**

Estrés laboral

**Variable dependiente:**

Estrategias de afrontamiento

### 3.2.1 Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN	MÉTODO	ESCALA VALORATIVA (NIVELES O RANGOS)
VARIABLE INDEPENDIENTE:  Estrés Laboral	<b>ESTRÉS LABORAL</b> Es la respuesta fisiológica y psicológica del individuo ante las demandas y presiones excesivas derivadas de su entorno laboral. Surgir cuando la percepción del trabajador sobre los desafíos y expectativas laborales supera sus recursos y capacidades para hacerles frente de manera efectiva.	Ambiente físico  Ambiente psicológico  Ambiente social	Carga de trabajo  Muerte y sufrimiento Preparación insuficiente Falta de apoyo  Conflicto con los médicos Conflicto con otras enfermeras y supervisoras	Nunca (0) A veces (1) Frecuentemente (2) Muy frecuentemente (3)	METODO NO EXPERIMENTAL, TRANSVERSAL Y DESCRIPTIVO	VALORACION GLOBAL: ALTO: Puntaje 69 – 102 MEDIANO: Puntaje 35 - 68 BAJO: Puntaje 00 - 34
VARIABLE DEPENDIENTE:  Estrategias de Afrontamiento	<b>ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO</b>  Son los esfuerzos cognitivos y conductuales que un individuo implementa para manejar y adaptarse a situaciones estresantes o desafiantes. Estas estrategias buscan gestionar las demandas externas o internas que superan los recursos disponibles del individuo, con el objetivo de reducir el impacto negativo del estrés en su bienestar psicológico y físico.	Estilos de afrontamiento:  Afrontamiento por aproximación.  Afrontamiento por evitación	Resolución de Problemas Análisis Lógico Búsqueda de Orientación y Apoyo Revaloración Positiva  Evitación Cognitiva Aceptación o Resignación Búsqueda de gratificaciones Descarga Emocional	Nunca (0) Una o dos veces (1) Algunas veces (2) Muchas veces (3)		VALORACIÓN DE AFRONTAMIENTO GLOBAL: Bueno: de 97 -144 puntos Regular: de 48 -96 puntos Malo: Menos de 48 puntos

## **IV. DISEÑO METODOLÓGICO**

### **4.1. Tipo y diseño metodológico**

#### **4.1.1 Tipo de investigación**

La investigación propuesta se caracterizó como de tipo básica y tuvo como objetivo fundamental explorar y comprender los fenómenos asociados al estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el contexto específico de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro en Concepción, Junín, durante el año 2023. La investigación se llevó a cabo utilizando métodos y técnicas propias de la investigación básica, como revisión bibliográfica, análisis teórico y conceptual, y la generación de nuevas teorías o la ampliación de las existentes. La recopilación de datos incluyó encuestas, entrevistas y análisis de documentos relevantes, con el propósito de obtener una visión holística de las experiencias de los profesionales de enfermería en relación con el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento. (41)

#### **4.1.2 Diseño de investigación**

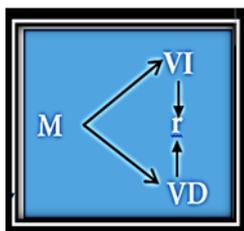
Para la investigación, se empleó el Diseño No Experimental de corte transversal. Según Hernández S., Fernández C. & Baptista L. (2006), "En la investigación no experimental las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir sobre ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos" (p.205). Además, la investigación no experimental abarca una

amplia gama de estudios cuantitativos, como encuestas de opinión (surveys), estudios ex post - facto retrospectivos y prospectivos, entre otros. (42)

La elección de un diseño no experimental sugería que el objetivo principal era describir y comprender la relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en los profesionales de enfermería, en lugar de evaluar cambios causales. El corte transversal permitió obtener información valiosa sobre estas variables en un periodo específico, en este caso, durante el año 2023.

El diseño que se utilizó es el correlacional porque se relacionó las variables de investigación, en tal sentido la investigación respondió al siguiente Esquema:

Donde:



M = Profesionales de enfermería que laboran en el área

V1 = Estrés laboral

V2 = Estrategias de afrontamiento

r = Relación entre variables

## **4.2. Método de investigación**

Se aplicó el enfoque del método hipotético-deductivo, el cual se derivaba de la teoría general relacionada con las variables de estrés laboral y estrategias de afrontamiento. Este método se utilizó para plantear hipótesis específicas que eran verificables y coherentes, con el propósito de someterlas a prueba y obtener resultados consistentes. (41)

Durante el desarrollo de la investigación, se siguió un enfoque metodológico que consistió en la formulación de hipótesis basadas en teorías previas relacionadas con el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento. Estas hipótesis fueron cuidadosamente diseñadas y estructuradas para reflejar las relaciones esperadas entre las variables de interés. Una vez formuladas, las hipótesis fueron sometidas a rigurosas pruebas y análisis para verificar su validez y coherencia con los datos recopilados durante el estudio.

El enfoque deductivo adoptado permitió la construcción de conclusiones sólidas a partir de la contrastación de las hipótesis con la realidad observada en el contexto específico de los profesionales de enfermería en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas en Centro Concepción, Junín, durante el año 2023. Este método facilitó una evaluación sistemática y objetiva de las hipótesis, así como una interpretación precisa de los resultados obtenidos.

A lo largo del proceso de investigación, se emplearon diversas técnicas y herramientas para recopilar y analizar los datos pertinentes, incluyendo encuestas, entrevistas y análisis documental. Estas técnicas proporcionaron una visión completa y detallada de las experiencias de los profesionales de enfermería en relación con el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento.

En última instancia, el enfoque metodológico utilizado en este estudio permitió avanzar en la comprensión de la dinámica del estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el contexto específico de los profesionales de enfermería. Los hallazgos obtenidos contribuyeron al cuerpo de conocimientos existentes en este campo y proporcionaron información valiosa para el desarrollo de intervenciones y políticas destinadas a mejorar la salud y el bienestar de estos profesionales.

### **4.3 Población y muestra**

#### **Población:**

Según lo expresado por Hernández S., Fernández C. y Baptista L. (2006) define la población como “Conjunto de todas las cosas que concuerdan con determinadas especificaciones “ (42).

La población estuvo constituida por el 100% (145) del personal de Salud del Instituto regional de enfermedades Neoplásicas ubicada en la ciudad de Concepción – Junín.

#### **Muestra:**

Según lo expresado por Hernández S., Fernández C. y Baptista L. (2006), la muestra se define como un "subconjunto de la población del cual se recopilan los datos y debe ser representativo de dicha población” (42).

De igual manera, según Hernández S., Fernández C. y Baptista L. (2006), en las muestras no probabilísticas, la selección de los elementos no está determinada por la probabilidad, sino por factores vinculados a las particularidades de la investigación o de quien realiza la muestra” (42) Las técnicas de muestreo probabilístico se basan en el principio de igual

probabilidad, lo que significa que en estas técnicas todos tienen la misma probabilidad de ser incluidos en la muestra. Como resultado, todas las muestras posibles de un tamaño dado  $n$  tienen la misma probabilidad de ser seleccionadas. Sólo estos métodos de muestreo probabilísticos garantizan la representatividad de la muestra seleccionada y por tanto son los más recomendados.

Se empleó la fórmula estadística destinada a poblaciones finitas, que se aplica a conjuntos de menos de 100,000.00 individuos, con el propósito de obtener la muestra.

La fórmula de la población finita

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 P * Q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 P * Q}$$

**Donde:**

- $n$  = tamaño de la muestra
- $N$  = Total de la población
- $Z_{\alpha}$  = Nivel de confianza
- $p$  = Proporción de éxito
- $q$  = Proporción estimada de fracaso
- $e$  = error de proporción real entre la proporción de muestra

A continuación, se emplea la fórmula para calcular el tamaño de muestra

**Formula:**

Para determinación del tamaño de muestra:

$$n = \frac{Z^2 PQN}{E^2 (N-1) + Z^2 PQ}$$

$n$  = Tamaño de la muestra

$P$  = Probabilidad de ocurrencia-----50% = 0.5

$Q$  = Probabilidad de no ocurrencia-- 50% = 0.5

E = Límite de error probable----- 5% = 0.05  
 Z = Distribución normal estándar----- = 1.96  
 N = Población----- = 145

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 145}{(0.05)^2 (145-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{(3.8416) (36.2500)}{0.3600 + 0.9604}$$

$$n = \frac{139.2580}{1.3204}$$

$$n = 105.4665 = 105$$

La muestra está constituida por 105 Profesionales de enfermería.

**Muestreo:** A los integrantes de la muestra se seleccionaron mediante el muestreo no probabilístico, basado en los criterios de inclusión y exclusión que se detallaron a continuación:

**Criterios de Inclusión:**

- Profesionales de Enfermería: Todos los profesionales de enfermería que trabajaban en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas en Centro Concepción, Junín, durante el periodo de la investigación fueron incluidos en la muestra.
- Disponibilidad para Participar: Se consideraron aquellos profesionales de enfermería que estuvieran dispuestos y tuvieran la disponibilidad para participar en la investigación.

- Consentimiento Informado: Solo se incluyeron los profesionales de enfermería que proporcionaron su consentimiento informado para participar en el estudio.

**Criterios de exclusión:**

- Profesionales de Enfermería no Actuales: Durante el periodo de la investigación, se excluyeron aquellos que no estaban trabajando activamente en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas en Centro Concepción, Junín.
- Falta de Consentimiento: Se excluyeron aquellos profesionales de enfermería que no proporcionaron su consentimiento informado para participar en la investigación.
- Enfermeras/os que se encontraban de vacaciones fueron excluidos del estudio.

**4.4. Lugar de estudio**

La investigación se llevó a cabo en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas de la provincia de Concepción, Junín. El 17 de febrero del año 2020, el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN) Centro inauguró sus instalaciones para la atención de pacientes oncológicos, beneficiando a más de tres millones de habitantes de las regiones Junín, Pasco, Huánuco, Ucayali, Ayacucho y Huancavelica. El IREN dispone de 136 camas, 4 salas de operaciones, 12 consultorios externos, 18 laboratorios, 2 farmacias, un área de cuidados intensivos, así como salas de radiología y diagnóstico por imágenes. Su actividad principal consiste en

brindar servicios de salud especializados a la población de los departamentos mencionados.

#### **4.5 Técnica e instrumento para la recolección de la información**

##### **4.5.1 Técnica**

Las técnicas e instrumentos que se utilizaron en el acopio de datos se detallan en el siguiente:

La Encuesta, según Fidias (2006) "Puede utilizarse en situaciones en las que es posible llevar a cabo investigaciones mediante la observación, el análisis de documentos y otras formas de obtener información. A través de encuestas, fue factible adquirir conocimiento sobre las motivaciones, actitudes y opiniones de las personas con respecto al tema de estudio." (43).

Se empleó la técnica de encuesta para recopilar la información, la cual consistía en preguntas y sus correspondientes opciones de respuesta. Para la recolección de datos, se utilizaron dos instrumentos:

A. La Escala de Estrés en Enfermería (N.S.S.), desarrollada por Pamela Gray Toft y James G. Anderson en 2002, se utilizó para medir la percepción de situaciones estresantes entre el personal de enfermería hospitalario. Esta escala incluye 34 ítems que describen diversas situaciones potencialmente estresantes agrupadas en siete factores: carga de trabajo, muerte y sufrimiento, preparación insuficiente, falta de apoyo, incertidumbre en el tratamiento, problemas con los médicos y

problemas con el equipo de enfermería. Los participantes calificaron cada ítem según la frecuencia de ocurrencia, desde "nunca" hasta "muy frecuentemente". Se calculó un índice global sumando las puntuaciones obtenidas, con un rango de 0 a 102, donde puntajes más altos indicaban mayores niveles de estrés. Esta escala autoadministrada se completaba en aproximadamente 10 minutos y fue validada por López en 2012, demostrando una excelente confiabilidad con un Alfa de Cronbach.

B. El Inventario de Respuestas de Afrontamiento de Rudolf H. Moos, adaptado por la Dra. I. M. Mikulic, consistía en 48 ítems que evaluaban ocho tipos diferentes de respuestas de afrontamiento a situaciones estresantes. Cada tipo de respuesta se evaluaba en términos de alta, media o baja frecuencia. Estas respuestas de afrontamiento incluían: Análisis Lógico, Revalorización Positiva, Búsqueda de Apoyo y Orientación, Resolución de Problemas, Evitación Cognitiva, Aceptación o Resignación, Búsqueda de Gratificaciones Alternativas y Descarga Emocional. Las primeras 24 respuestas formaban parte de las Estrategias de Afrontamiento por Aproximación, centradas en el manejo y resolución de situaciones estresantes, mientras que las siguientes 24 respuestas formaban las Estrategias de Afrontamiento por Evitación, orientadas a evitar enfrentar emociones asociadas con la situación estresante.

#### **4.5.2. Instrumento para la recolección de la información**

Se utilizó el CUESTIONARIO: Es una técnica de acopio de datos muy preferida por personas que realizan investigaciones y sirve para conocer

una o más variables a través de un conjunto de interrogantes formuladas por escrito en base a indicadores.

En palabras de Fidias (2006) “Un cuestionario es una herramienta utilizada en la investigación, presentada en forma escrita (normalmente en papel), que consta de una serie de preguntas. Este cuestionario es único porque lo puede completar uno mismo, lo que significa que es responsabilidad del encuestado completarlo sin la intervención directa del interrogador” (43).

#### **4.6. Análisis y procesamiento de datos**

Siguiendo las ideas de Hurtado (2000), esto implica la organización directa de los datos en una estructura que comprende descripciones e interpretaciones o su transformación en valores numéricos para su posterior uso en análisis estadísticos antes de su interpretación. Por otro lado, el análisis corresponde a un proceso que abarca la clasificación, la codificación, el procesamiento y la interpretación de los datos recopilados durante la etapa de recolección (44).

Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería que labora en el instituto regional de enfermedades neoplásicas de la provincia de concepción, Junín – 2023

Solución:

El procesamiento y análisis de datos en la referida investigación se realizará en dos niveles como:

**A NIVEL DESCRIPTIVO**

Organización de datos: Tabla de una entrada – tabla de dos entradas.

Representación de datos: Diagrama de columnas, histograma de frecuencia, diagrama de puntos, diagrama de curvas.

Medida de resumen: Medida aritmética, desviación estándar, coeficiente de variación, coeficiente de asimetría, coeficiente de correlación, coeficiente de determinación.

#### A NIVEL INFERENCIAL

Las hipótesis consideradas en el estudio se evaluarán a través del test chi-cuadrado con un 90% de confianza.

Para resumir los datos, construir diagramas estadísticos, estimar medidas de descripción y contrastar las hipótesis postuladas en esta investigación se utilizarán en el programa estadístico SPSS versión 20 y el Microsoft Excel.

### **4.7. Aspectos Éticos en Investigación**

#### **Principio de autonomía**

Es esencial destacar que este principio se fundamenta en el respeto a la autonomía de las personas, así como en la protección de su identidad y aceptabilidad para la investigación, reconociendo la responsabilidad del agente al tomar decisiones. Se considerará la plena autonomía en la aplicación de los instrumentos durante el desarrollo del estudio.

#### **Principio de beneficencia**

Resulta crucial señalar que se busca siempre realizar acciones correctas y beneficiosas para las personas, evitando cualquier perjuicio. Por este motivo, se contribuirá a nuevas investigaciones futuras, siempre orientadas al beneficio de las personas.

**Principio de no maleficencia**

Este principio nos indica que debemos actuar siempre de manera ética y, al realizar una investigación en un grupo de personas, evitar causarles perjuicio de cualquier índole. Se prestará especial atención al respeto de los encuestados, considerando el mantenimiento del secreto profesional.

**Principio de justicia**

Consiste en otorgar a cada individuo lo que le corresponde, actuando con equidad y sin discriminación de ningún tipo. La aplicación de la justicia se llevará a cabo de manera imparcial, permitiendo que otros proyectos sociales también contribuyan a beneficios igualitarios para las poblaciones involucradas.

## V. RESULTADO

### 5.1. Resultados descriptivos

#### 5.1.1. Datos generales

**Tabla N° 1**

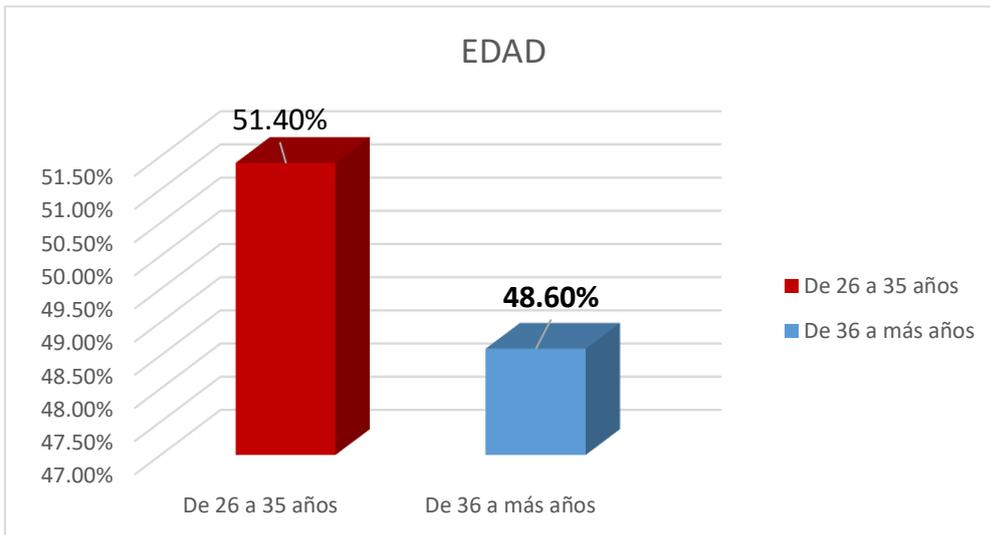
**Descripción de los datos generales: Edad del personal de enfermería que labora en el instituto regional de enfermedades neoplásicas del departamento de Junín.**

Edad	n = 105	
	N	%
De 26 a 35 años	54	51,4%
De 36 a más años	51	48,6%

*Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023*

**Figura N° 1**

**Descripción de los datos generales: Edad del personal de enfermería que labora en el instituto regional de enfermedades neoplásicas del departamento de Junín.**



*Fuente: tabla N° 1*

**Descripción e interpretación:** El personal de enfermería se divide en dos grupos de edad: 26-35 años (54 personas, 51.4%) y 36 años en adelante (51 personas, 48.6%).

Tabla N° 2

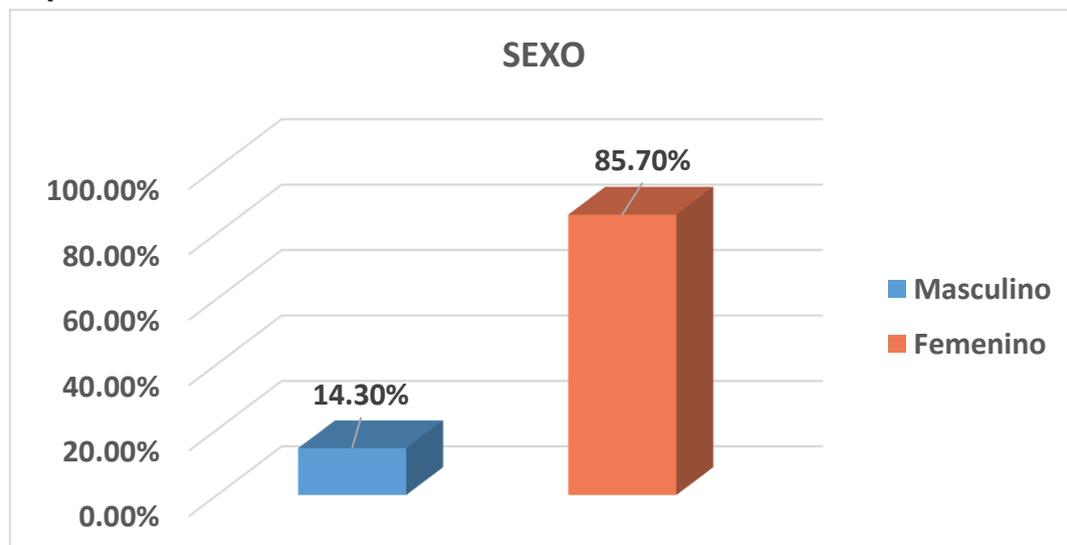
**Descripción de los datos generales: Sexo del personal de enfermería que labora en el instituto regional de enfermedades neoplásicas del departamento de Junín.**

Sexo	n = 105	
	N	%
Masculino	15	14,3%
Femenino	90	85,7%

Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023

Figura N° 2

**Descripción de los datos generales: Sexo del personal de enfermería que labora en el instituto regional de enfermedades neoplásicas del departamento de Junín.**



Fuente: tabla N° 2

**Descripción e interpretación:** Los datos muestran que el personal de enfermería se divide en dos categorías según el género: 90 mujeres, equivalente al 85.7%. y 15 hombres, lo que representa el 14.3% del total de enfermeras, siendo la mayoría del personal de enfermería en este instituto mujeres, con una minoría de hombres.

**Tabla N° 3**

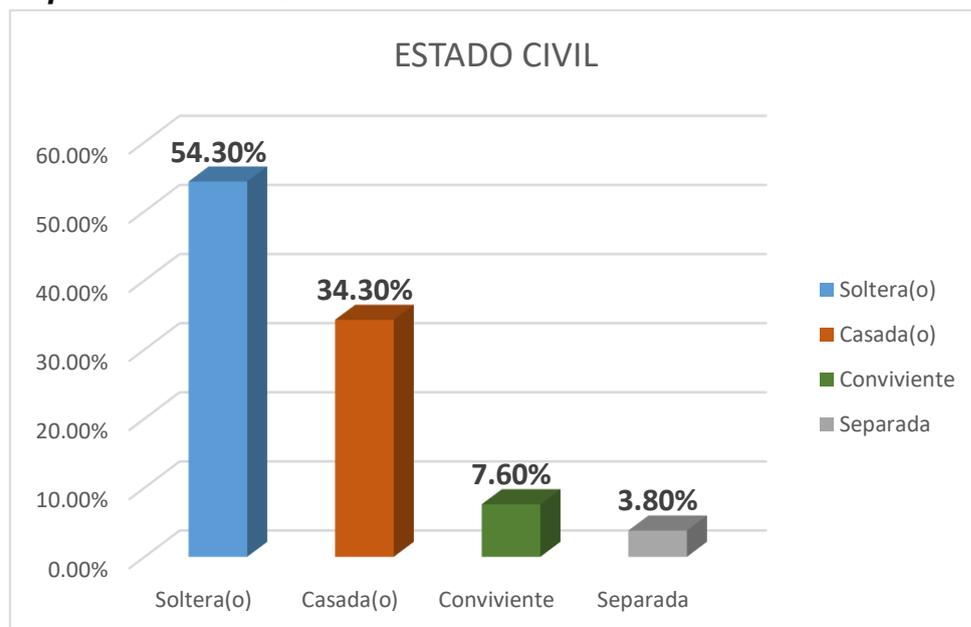
**Descripción de los datos generales: Estado civil del personal de enfermería que labora en el instituto regional de enfermedades neoplásicas del departamento de Junín.**

Estado civil	n=105	
	N	%
Soltera(o)	57	54,3%
Casada(o)	36	34,3%
Conviviente	8	7,6%
Separada	4	3,8%

Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023

**Figura N° 3**

**Descripción de los datos generales: Estado civil del personal de enfermería que labora en el instituto regional de enfermedades neoplásicas del departamento de Junín.**



Fuente: tabla N° 3

**Descripción e interpretación:** según la encuesta del estado civil del personal de enfermería: el 57 de ellas que representa el (54.3%) son solteras, 36 de ellas representa el (34.3%) que son casadas, el 7.60% representa a los convivientes y 3.8% representa a los separados, por lo que Más del 50% del personal no está casado ni conviviendo.

Tabla N° 4

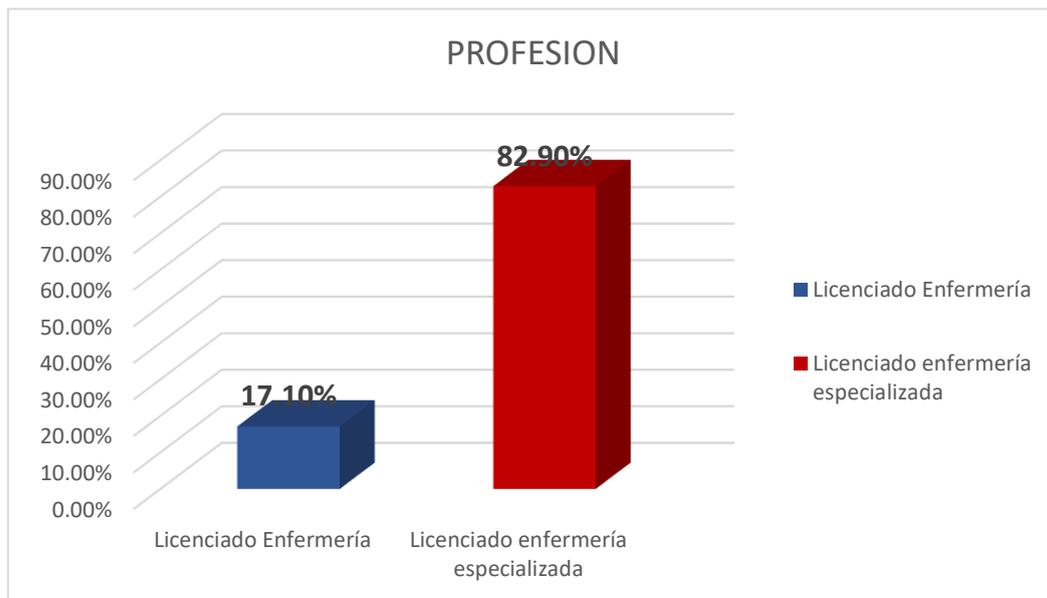
**Descripción de los datos generales: Profesión del personal de enfermería que labora en el instituto regional de enfermedades neoplásicas del departamento de Junín.**

Profesión	n=105	
	N	%
Licenciado Enfermería	18	17,1%
Licenciado enfermería especializada	87	82,9%

Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023

Figura N° 4

**Descripción de los datos generales: Profesión del personal de enfermería que labora en el instituto regional de enfermedades neoplásicas del departamento de Junín.**



Fuente: tabla N° 4

**Descripción e interpretación:** muestra la tabla y grafica las categorías principales de profesiones: siendo 17.1% del total de enfermeras Licenciado en Enfermería y 82.9% Licenciado en enfermería especializada. Esto indica que la gran mayoría del personal de enfermería tiene una licenciatura en enfermería con especialización adicional en algún área específica.

**Tabla N° 5**

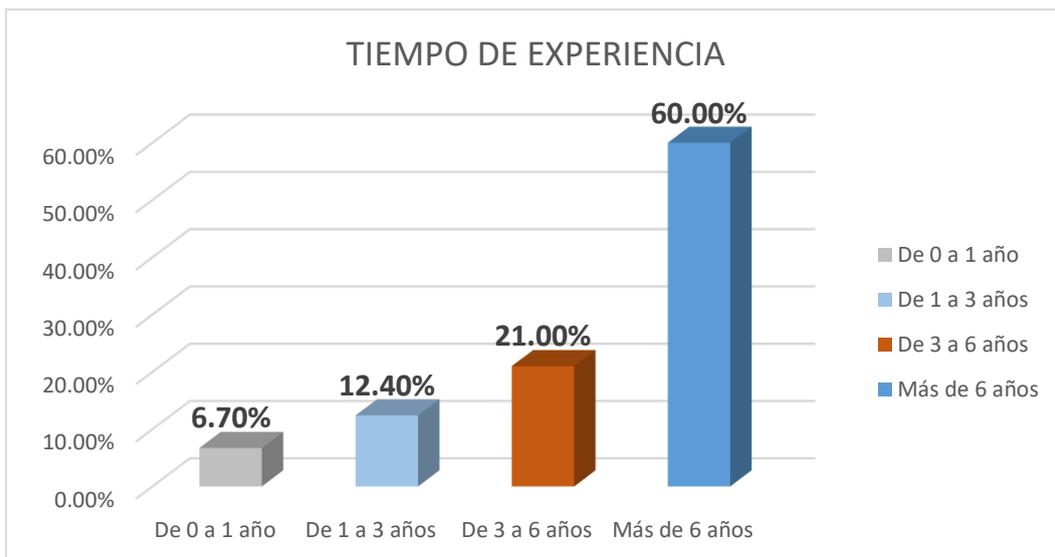
**Descripción de los datos generales: Tiempo de experiencia del personal de enfermería que labora en el instituto regional de enfermedades neoplásicas del departamento de Junín.**

Tiempo de experiencia	n=105	
	N	%
De 0 a 1 año	7	6,7%
De 1 a 3 años	13	12,4%
De 3 a 6 años	22	21,0%
Más de 6 años	63	60,0%

Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023

**Figura N° 5**

**Descripción de los datos generales: Tiempo de experiencia del personal de enfermería que labora en el instituto regional de enfermedades neoplásicas del departamento de Junín.**



Fuente: tabla N° 5

**Descripción e interpretación:** Se muestra en la tabla y gráfico que el 60% tienen más de 6 años de experiencia; el 21.0% del personal tiene de 3 a 6 años de experiencia; el 12.4% del personal tiene de 1 a 3 años de experiencia el 6.7% del personal tiene de 0 a 1 año de experiencia. Es importante tener en cuenta el equilibrio entre la experiencia y la necesidad de renovación.

**Tabla N° 6**

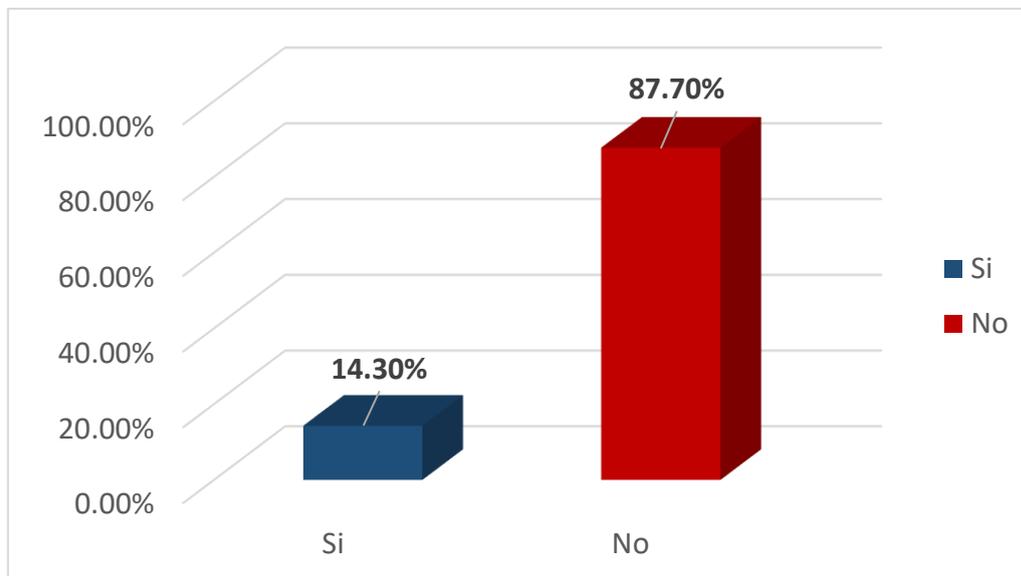
**Descripción de los datos generales: ¿Trabaja en otra institución? el personal de enfermería que labora en el instituto regional de enfermedades neoplásicas del departamento de Junín.**

Trabaja en otra institución	n=105	
	N	%
Si	15	14,3%
No	90	87,7%

*Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023*

**Figura N° 6**

**Descripción de los datos generales: ¿Trabaja en otra institución? el personal de enfermería que labora en el instituto regional de enfermedades neoplásicas del departamento de Junín.**



*Fuente: tabla N° 6*

**Descripción e interpretación:** se muestra en la tabla y gráfico, si trabaja en otra institución por lo que el 87.7% (90 personas) únicamente trabajan en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas y el 14.30% que representa 15 del total que si trabaja en otra institución.

### 5.1.1. Variable Estrés Laboral

#### Dimensión Ambiente Físico:

**Tabla N° 7**

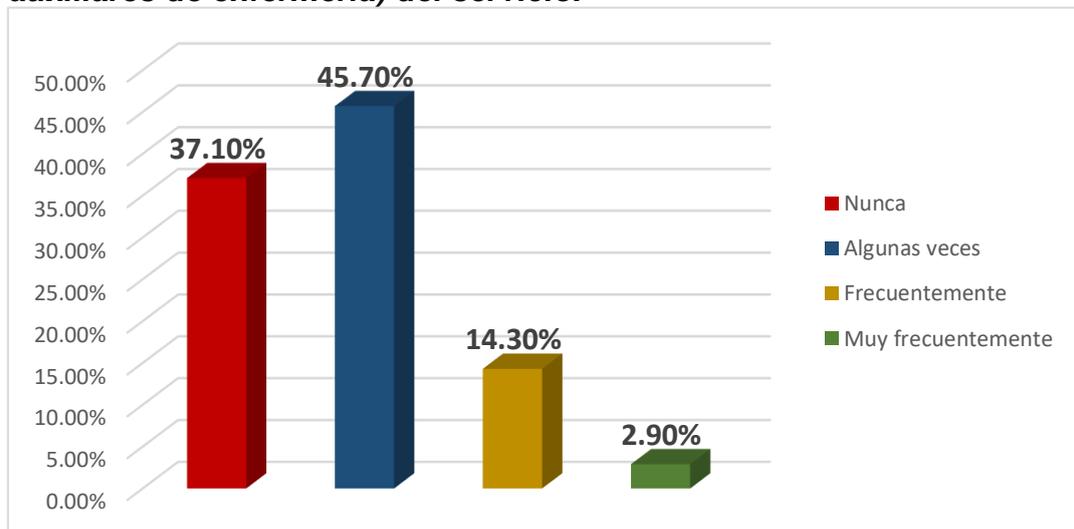
**Descripción de la dimensión Ambiente físico 1: No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio.**

	n=105	
	N	%
Nunca	39	37,1%
Algunas veces	48	45,7%
Frecuentemente	15	14,3%
Muy frecuentemente	3	2,9%

*Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023.*

**Figura N° 7**

**Descripción de la dimensión Ambiente físico 1: No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio.**



*Fuente: tabla N° 7*

**Descripción e interpretación:** se muestra en la tabla y gráfico que el 45.7% mencionó que a veces tiene esta oportunidad; El 37.1% del personal indicó que nunca tiene la oportunidad de compartir experiencias y sentimientos; el 14.3% señaló que tiene esta oportunidad frecuentemente y solo el 2.9% indicó que tiene esta oportunidad muy frecuentemente.

**Tabla N° 8**

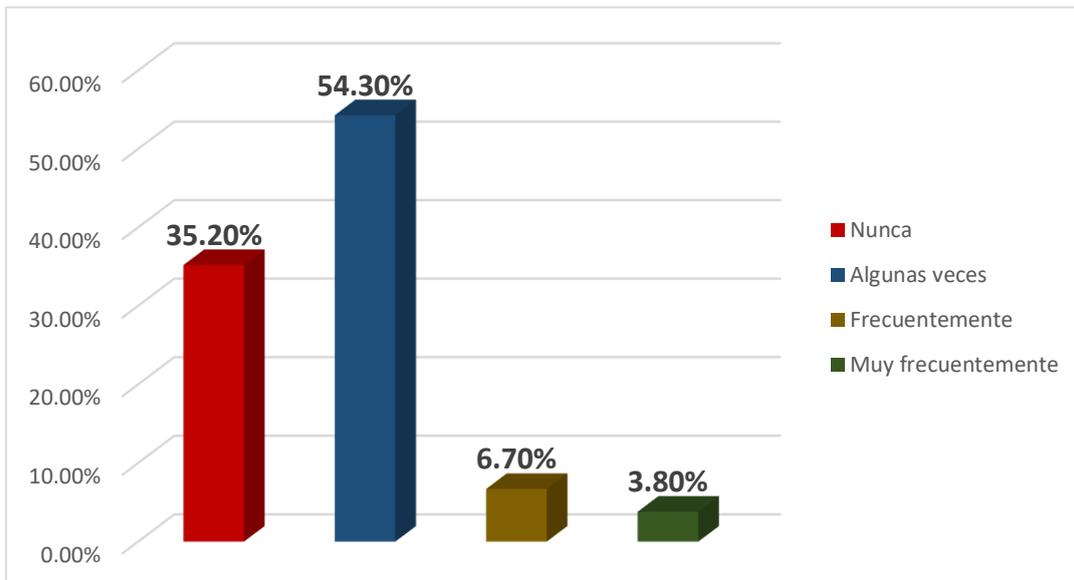
**Descripción de la dimensión Ambiente físico 2: Pasar temporalmente a otros servicios por falta de personal**

Pasar temporalmente a otros servicios por falta de personal	n=105	
	N	%
Nunca	37	35,2%
Algunas veces	57	54,3%
Frecuentemente	7	6,7%
Muy frecuentemente	4	3,8%

*Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023*

**Figura N° 8**

**Descripción de la dimensión Ambiente físico 2: Pasar temporalmente a otros servicios por falta de personal**



*Fuente: tabla N° 8*

**Descripción e interpretación:** Según datos de la tabla y gráfico; el 54.3% mencionó que a veces ocurre algunas veces; el 35.2% del personal indicó que nunca experimenta esta situación, el 6.7% señaló que ocurre frecuentemente y solo el 3.8% indicó que ocurre muy frecuentemente. Es importante abordar esta cuestión para garantizar que el personal esté adecuadamente distribuido y que se puedan cubrir todas las necesidades de atención de los pacientes en cada servicio.

**Tabla N° 9**

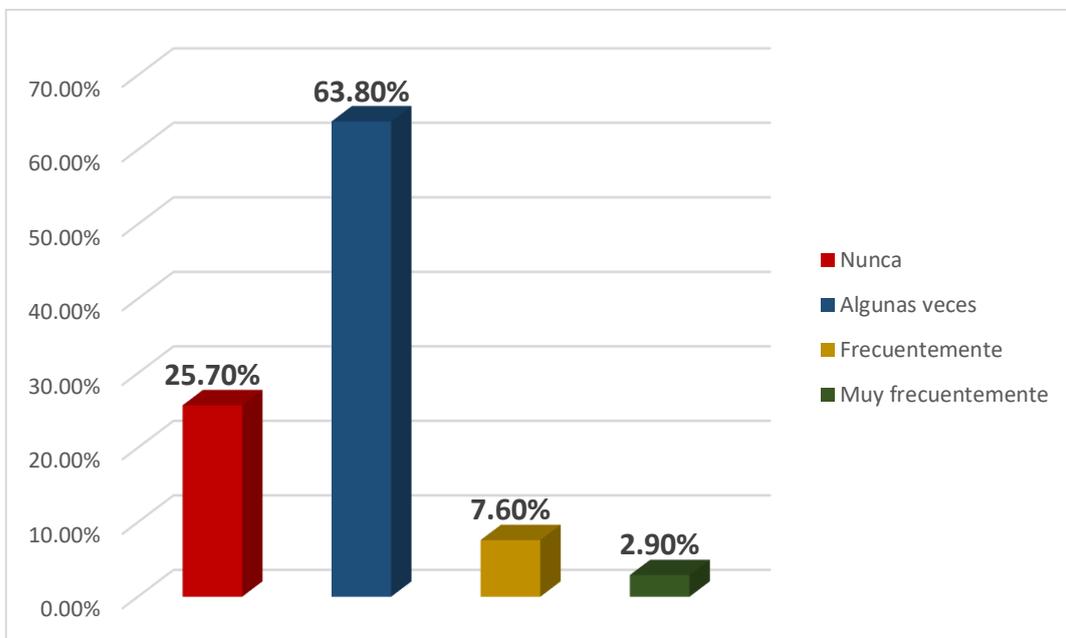
**Descripción de la dimensión Ambiente físico 3: Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería**

Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería	n=105	
	N	%
Nunca	27	25,7%
Algunas veces	67	63,8%
Frecuentemente	8	7,6%
Muy frecuentemente	3	2,9%

*Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023*

**Figura N° 9**

**Descripción de la dimensión Ambiente físico 3: Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería**



*Fuente: tabla N° 9*

**Descripción e interpretación:** según se muestra en la tabla y gráfico de 105 participantes reportaron realizar tareas no relacionadas con la enfermería. De ellos, el 25.7% nunca lo hace, el 63.8% lo hace algunas veces, el 7.6% lo hace frecuentemente y el 2.9% lo hace muy frecuentemente.

**Tabla N° 10**

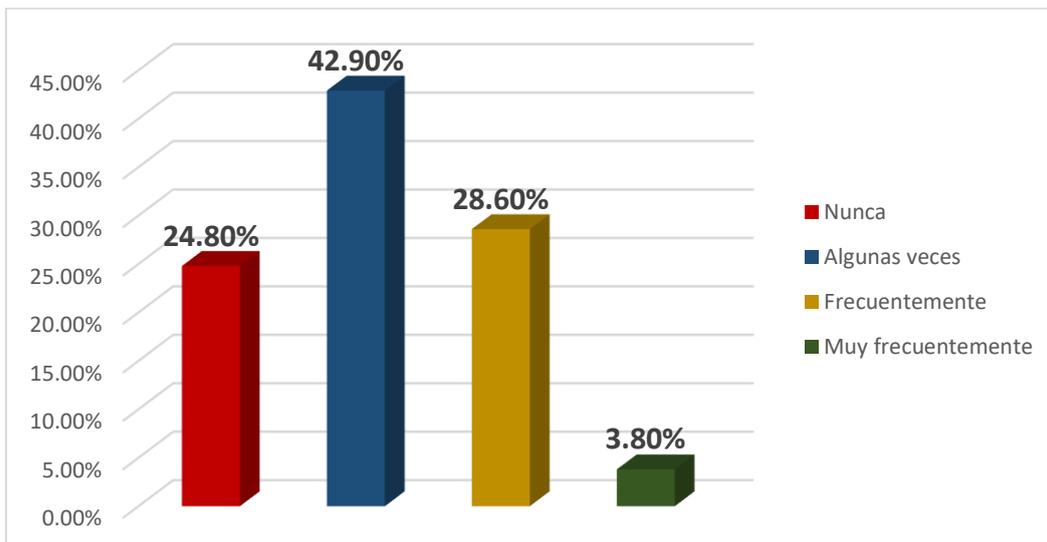
**Descripción de la dimensión Ambiente físico 4: No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente**

No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente	n = 105	
	N	%
Nunca	26	24,8%
Algunas veces	45	42,9%
Frecuentemente	30	28,6%
Muy frecuentemente	4	3,8%

Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023

**Figura N° 10**

**Descripción de la dimensión Ambiente físico 4: No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente**



Fuente: tabla N° 10

**Descripción e interpretación:** la tabla y el gráfico muestra el grupo de 105 encuestados, se encontró que el 24.8% nunca experimenta la falta de tiempo para brindar apoyo emocional al paciente. Sin embargo, el 42.9% lo experimenta algunas veces, el 28.6% lo experimenta con frecuencia y el 3.8% lo experimenta muy frecuentemente. Esto sugiere que una proporción significativa de enfermeras enfrenta desafíos para proporcionar apoyo emocional debido a limitaciones de tiempo, lo que puede afectar la calidad de la atención al paciente.

**Tabla N° 11**

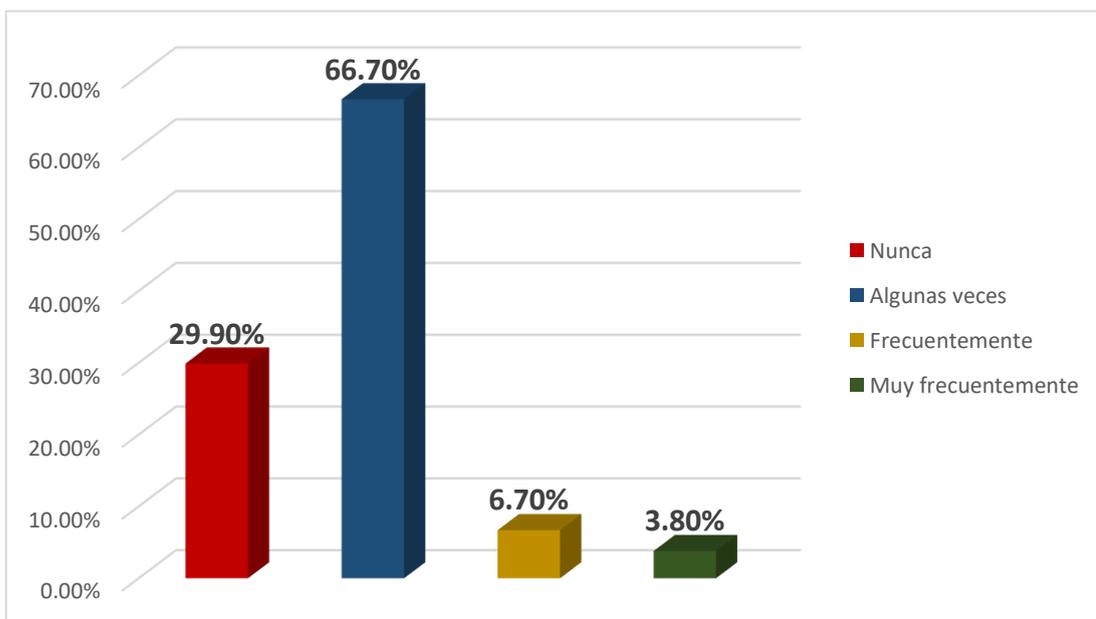
**Descripción de la dimensión Ambiente físico 5: No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería.**

No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería.	n = 105	
	N	%
Nunca	24	29,9%
Algunas veces	70	66,7%
Frecuentemente	7	6,7%
Muy frecuentemente	4	3,8%

Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023

**Figura N° 11**

**Descripción de la dimensión Ambiente físico 5: No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería.**



Fuente: tabla N° 11

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y grafica de los 105 encuestados, el 29.9% indicó que nunca experimenta la falta de tiempo para realizar todas sus tareas de enfermería. Sin embargo, el 66.7% lo experimenta algunas veces, el 6.7% lo experimenta con frecuencia y el 3.8% lo experimenta muy frecuentemente. Esto sugiere que la mayoría de los enfermeros enfrentan desafíos de tiempo en el desempeño de sus tareas.

**Tabla N° 12**

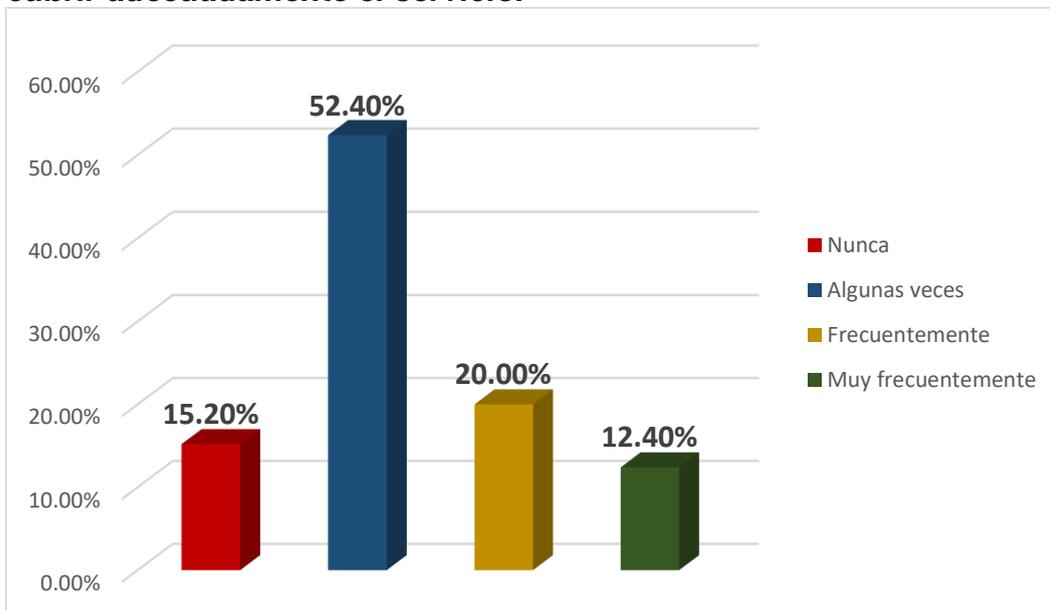
**Descripción de la dimensión Ambiente físico 6: Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.**

Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.	n = 105	
	N	%
Nunca	16	15,2%
Algunas veces	55	52,4%
Frecuentemente	21	20,0%
Muy frecuentemente	13	12,4%

Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023

**Figura N° 12**

**Descripción de la dimensión Ambiente físico 6: Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.**



Fuente: tabla N° 12

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y grafica de los 105 encuestados, el 15.2% indicó que nunca experimenta la falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio. Mientras que el 52.4% lo experimenta algunas veces, el 20.0% lo experimenta con frecuencia y el 12.4% lo experimenta muy frecuentemente. Esto señala una prevalencia significativa de problemas de personal para cubrir el servicio en el entorno de enfermería.

## DIMENSIÓN AMBIENTE PSICOLÓGICO:

**Tabla N°13**

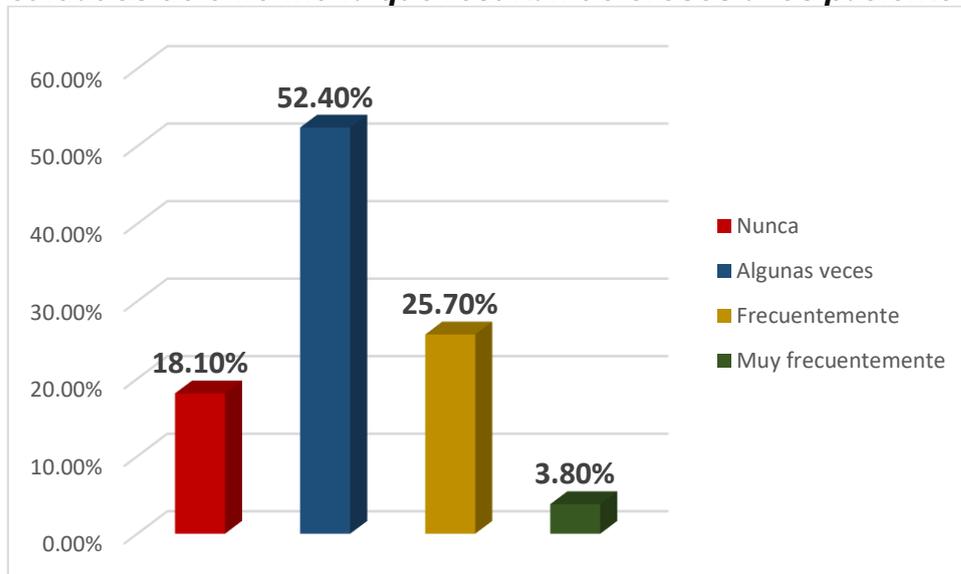
**Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 1: Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes**

Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes	n =105	
	N	%
Nunca	19	18,1%
Algunas veces	55	52,4%
Frecuentemente	27	25,7%
Muy frecuentemente	4	3,8%

Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023

**Figura N° 13**

**Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 1: Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes**



Fuente: tabla N° 13

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica, el 18.1%, indican que nunca experimentan la realización de cuidados de enfermería que resulten dolorosos para los pacientes; el 52.40%, reportan que ocasionalmente se encuentran en situaciones donde los cuidados de enfermería resultan dolorosos para los pacientes; el 25.7%, enfrentan con frecuencia la realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos para los y el 3.8% del total, experimentan regularmente la realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos para los pacientes.

**Tabla N° 14**

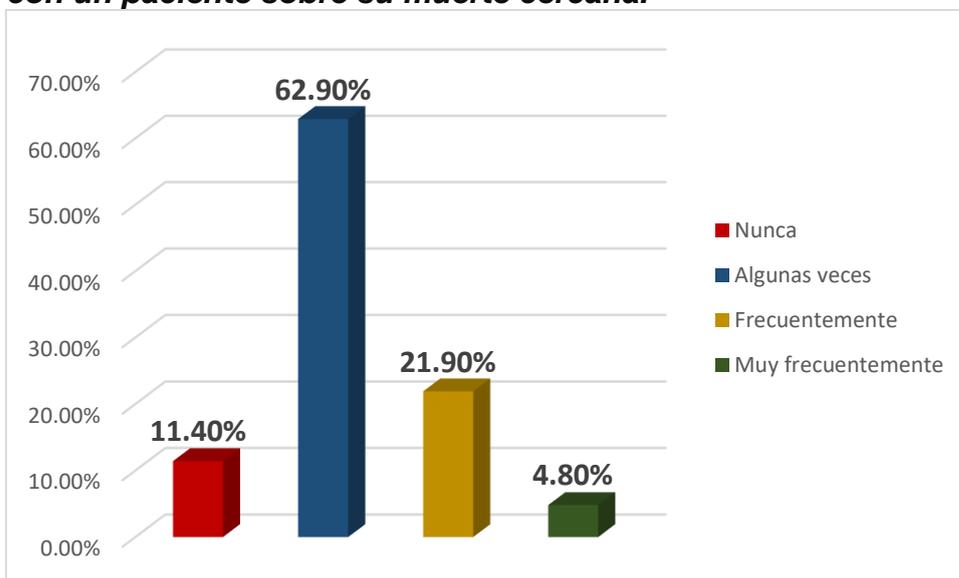
**Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 2: Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana.**

Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana.	n =105	
	N	%
Nunca	12	11,4%
Algunas veces	66	62,9%
Frecuentemente	23	21,9%
Muy frecuentemente	4	4,8%

Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023

**Figura N° 14**

**Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 2: Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana.**



Fuente: tabla N° 144

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica, el 11.4% indican que nunca experimentan la situación de escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana; el 62.9%, reportan que ocasionalmente se encuentran en situaciones donde tienen que escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana; el 21.9%, enfrentan con frecuencia la necesidad de escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana y el 4.8% del total, experimentan regularmente la situación de escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana. Estos resultados resaltan la sensibilidad y la carga emocional que puede enfrentar el personal de enfermería al tratar con pacientes que están confrontando su propia mortalidad.

**Tabla N° 15**

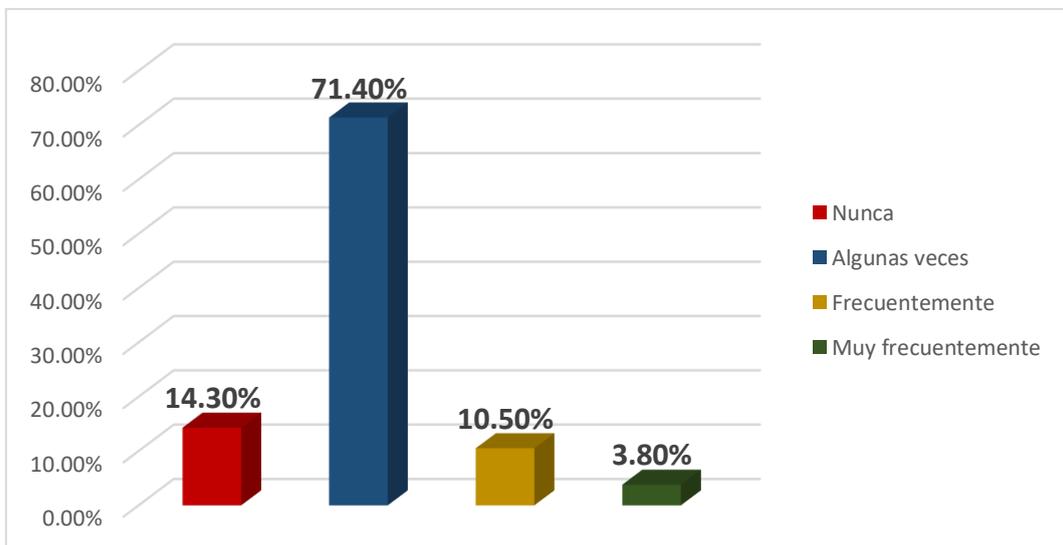
**Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 3: La muerte de un paciente**

La muerte de un paciente	n = 105	
	N	%
Nunca	15	14,3%
Algunas veces	75	71,4%
Frecuentemente	11	10,5%
Muy frecuentemente	4	3,8%

*Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023*

**Figura N° 15**

**Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 3: La muerte de un paciente**



*Fuente: tabla N° 15*

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 14.30% del personal indicó que nunca experimenta la muerte de un paciente, el 71.40% mencionó que a veces experimenta esta situación, el 10.50% señaló que la experimenta frecuentemente y el 3.80% indicó que la experimenta muy frecuentemente. La muerte de un paciente es una experiencia que el personal, esta situación puede tener un impacto emocional significativo en el personal, especialmente cuando se produce con frecuencia. Es esencial proporcionar apoyo y recursos para ayudarles a sobrellevar estas experiencias emocionalmente desafiantes.

**Tabla N° 16**

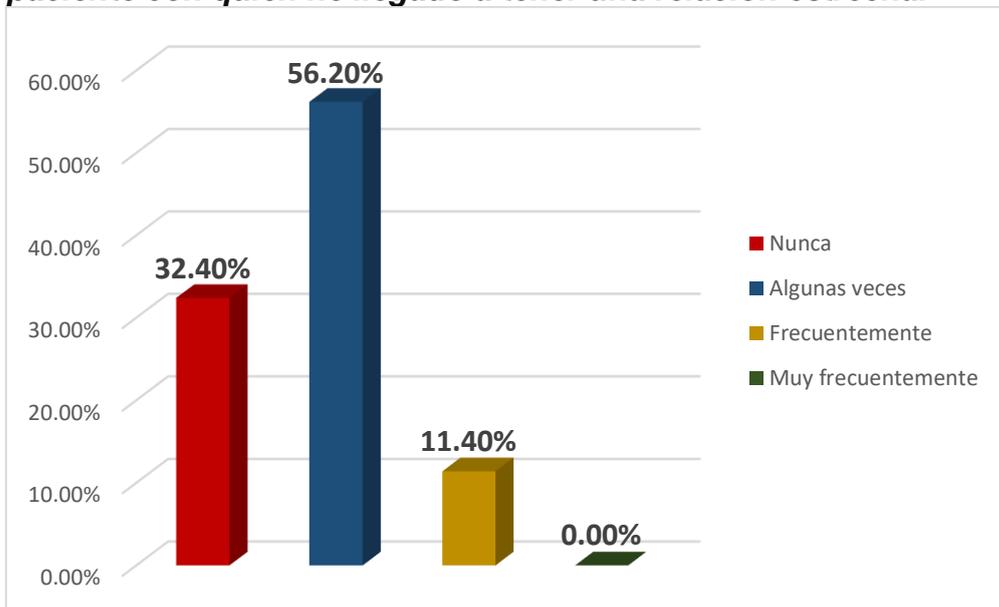
**Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 4: Muerte de un paciente con quien he llegado a tener una relación estrecha.**

Muerte de un paciente con quien he llegado a tener una relación estrecha.	n= 105	
	N	%
Nunca	34	32,4%
Algunas veces	59	56,2%
Frecuentemente	12	11,4%

Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023

**Figura N° 16**

**Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 4: Muerte de un paciente con quien he llegado a tener una relación estrecha.**



Fuente: tabla N° 16

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 32.4% indican que nunca han experimentado la muerte de un paciente con quien han llegado a tener una relación estrecha; el 56.2%, han experimentado la muerte de un paciente con quien han desarrollado una relación estrecha en algunas ocasiones durante su práctica profesional; el 11.4%, enfrentan la muerte de pacientes con quienes han llegado a tener una relación estrecha con cierta frecuencia en su trabajo. Esta dimensión destaca la importancia de manejar adecuadamente el duelo y el impacto emocional que puede tener la pérdida de pacientes con los que se ha establecido un vínculo significativo.

**Tabla N° 17**

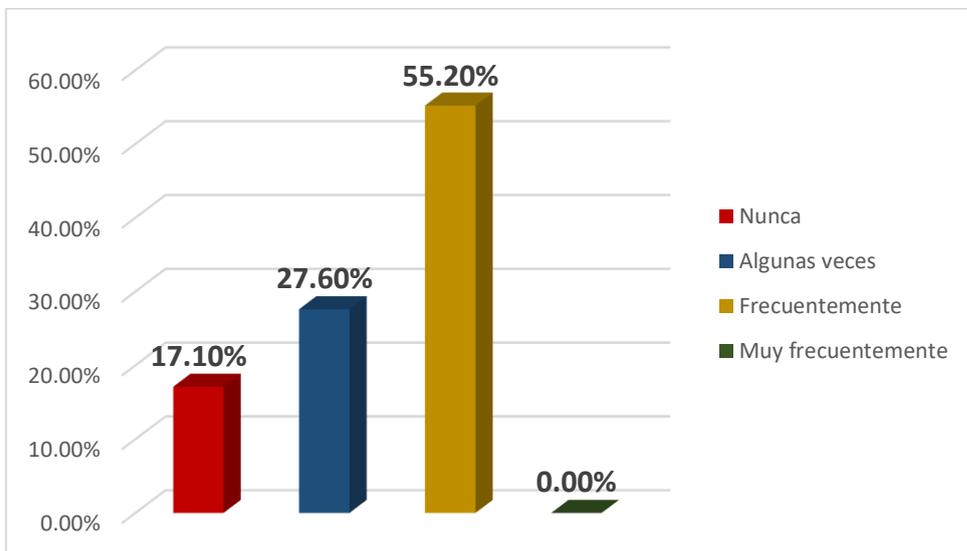
**Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 5: Ver a un paciente sufrir.**

Ver a un paciente sufrir.	n = 105	
	N	%
Nunca	3	17,1%
Algunas veces	64	27,6%
Frecuentemente	38	55,2%

*Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023*

**Figura N° 17**

**Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 5: Ver a un paciente sufrir.**



*Fuente: tabla N° 1715*

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 17.1% del total, indican que nunca han presenciado el sufrimiento de un paciente; el 27.6%, han presenciado el sufrimiento de un paciente en algunas ocasiones durante su práctica profesional; el 55.2%, enfrentan con frecuencia la experiencia de ver a un paciente sufrir en su trabajo. Esta dimensión subraya la importancia de la resiliencia emocional y el apoyo adecuado para manejar el impacto psicológico que puede tener esta experiencia en el personal de enfermería.

**Tabla N° 18**

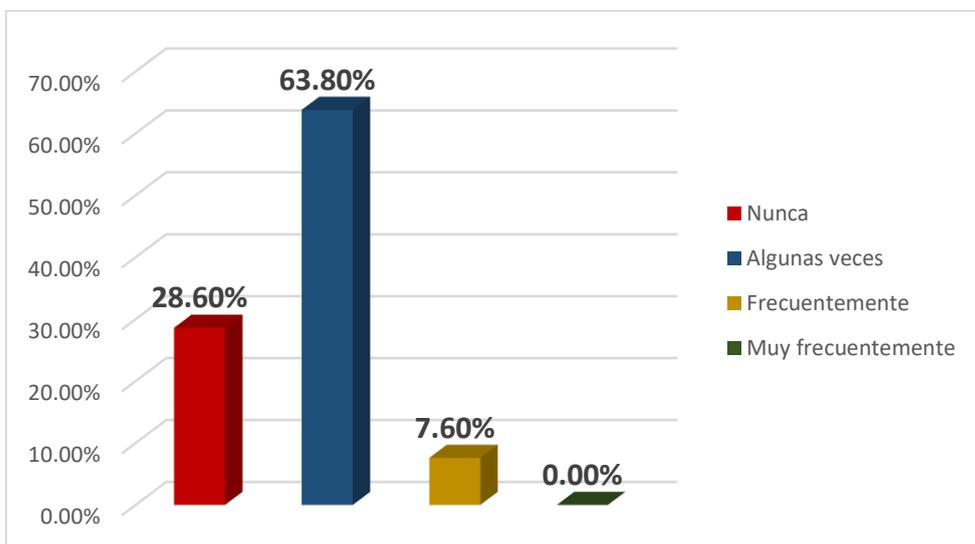
**Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 6: Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente.**

Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente.	N	%
Nunca	30	28,6%
Algunas veces	67	63,8%
Frecuentemente	8	7,6%

Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023

**Figura N° 18**

**Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 6: Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente.**



Fuente: tabla N° 16

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 28.6% del total, indican que nunca experimentan el miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente; el 63.8%, reportan que ocasionalmente experimentan este miedo durante su práctica profesional; el 7.6%, enfrentan con frecuencia el miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente. Estos resultados resaltan que la mayoría del personal de enfermería experimenta en algún momento el miedo a cometer un error en los cuidados de un paciente, aunque la frecuencia de este sentimiento varía.

**Tabla N° 19**

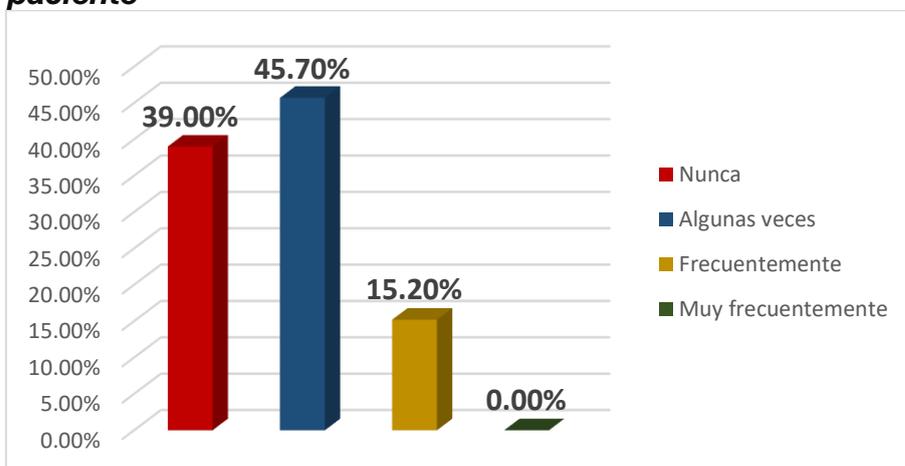
**Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 7: Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente**

Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente	n = 105	
	N	%
Nunca	41	39,0%
Algunas veces	48	45,7%
Frecuentemente	16	15,2%

Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023

**Figura N° 19**

**Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 7: Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente**



Fuente: tabla N° 19

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 39.0% indican que nunca experimentan el sentimiento de estar insuficientemente preparados para ayudar emocionalmente a la familia del paciente; el 45.7%, reportan que a veces se encuentran en esta situación durante su práctica profesional y el 15.2%, enfrentan con frecuencia el sentimiento de estar insuficientemente preparados para ayudar emocionalmente a la familia del paciente. Estos resultados subrayan la preocupación entre el personal de enfermería respecto a su preparación para brindar apoyo emocional a las familias de los pacientes.

**Tabla N° 20**

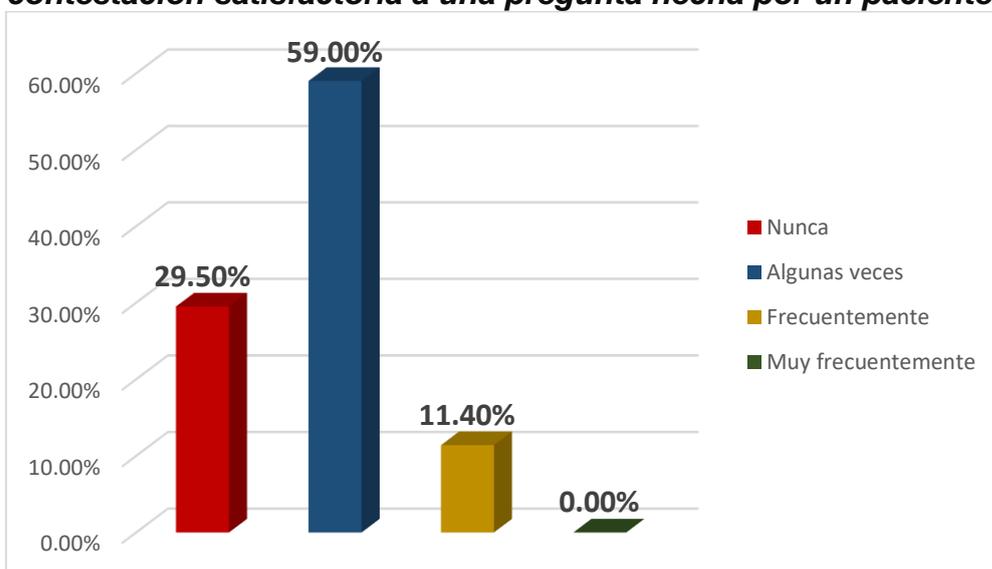
**Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 8: No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente.**

No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente.	n = 105	
	N	%
Nunca	31	29,5%
Algunas veces	62	59,0%
Frecuentemente	12	11,4%

Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023

**Figura N° 20**

**Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 8: No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente.**



Fuente: tabla N° 1720

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 29.5% del total, indican que nunca se encuentran en la situación de no tener una respuesta satisfactoria a las preguntas de los pacientes; el 59.0%, reportan que a veces se enfrentan a la falta de una respuesta satisfactoria a las preguntas de los pacientes y el 11.4%, enfrentan con frecuencia la falta de una respuesta satisfactoria a las preguntas de los pacientes. Esto destaca la importancia de mejorar la comunicación y la capacitación para poder responder adecuadamente a las preguntas y preocupaciones de los pacientes.

**Tabla N° 21**

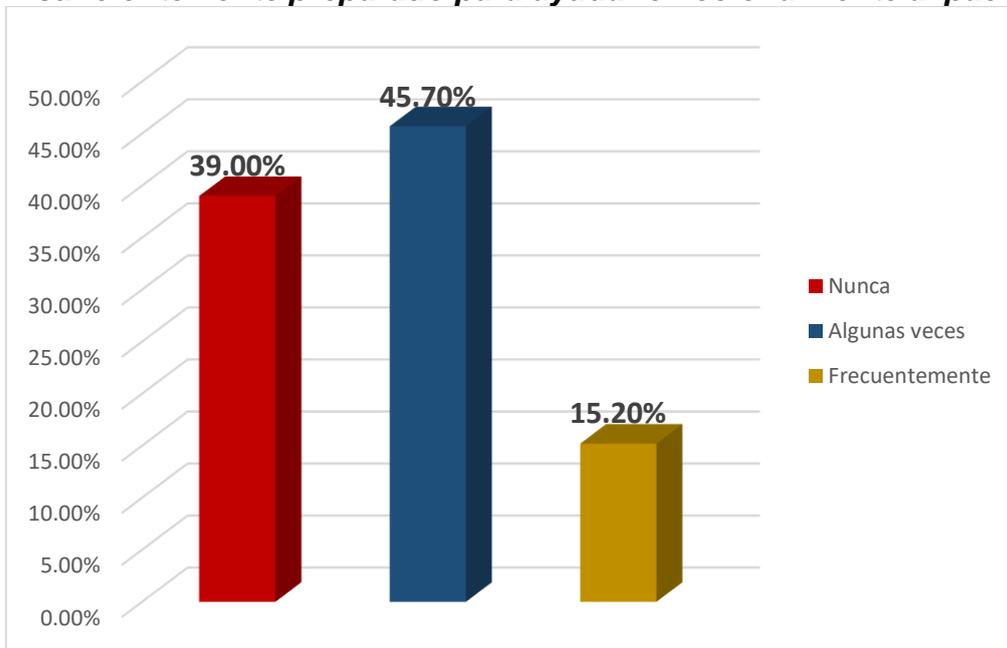
**Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 9: Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente.**

No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente.	n = 105	
	N	%
Nunca	41	39,0%
Algunas veces	48	45,7%
Frecuentemente	16	15,2%

Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023 .

**Figura N°21**

**Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 9: Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente.**



Fuente: tabla N° 21

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 39.0% de la muestra que nunca sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente; e 45.7% de la muestra alguna vez Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente y el 15.2% de la muestra frecuentemente Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente.

**Tabla N° 22**

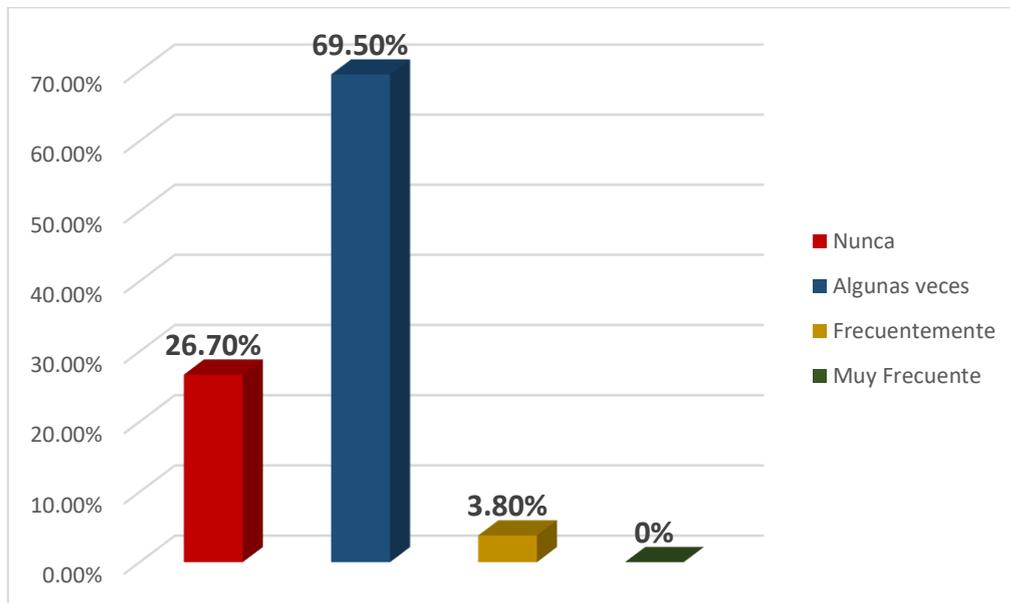
**Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 10: No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento**

No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento	n = 105	
	N	%
Nunca	28	26,7%
Algunas veces	73	69,5%
Frecuentemente	4	3,8%

Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023

**Figura N° 22**

**Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 10: No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento**



Fuente: tabla N° 22

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 26.7% del total, indican que nunca experimentan la situación de no saber qué decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento; el 69.5%, reportan que a veces se encuentran en esta situación durante su práctica profesional y el 3.8%, enfrentan con frecuencia la falta de saber qué decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento.

**Tabla N° 23**

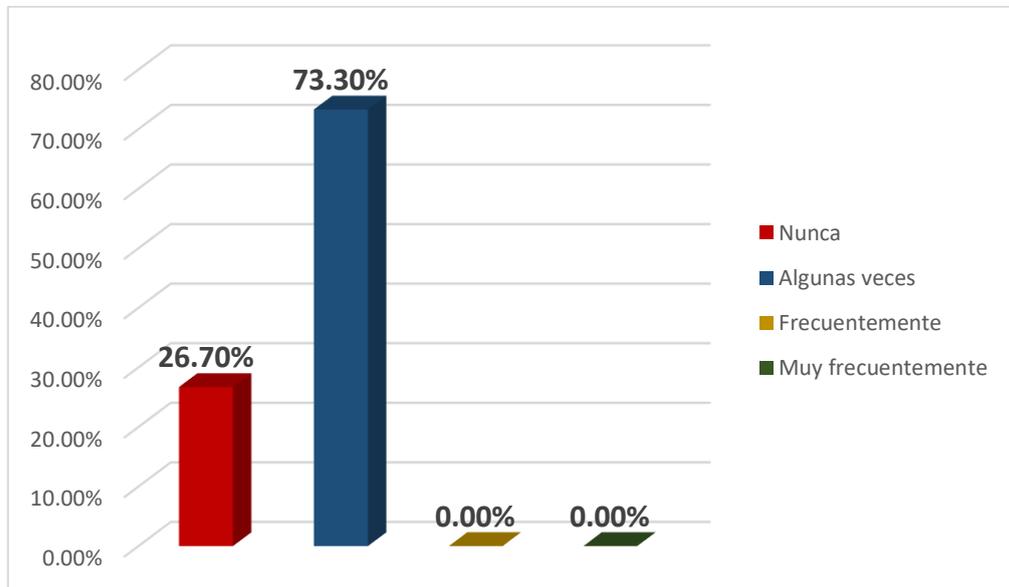
**Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 11: No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado**

No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado	n = 105	
	N	%
Nunca	28	26,7%
Algunas veces	77	73,3%

*Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023*

**Figura N°23**

**Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 11: No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado**



*Fuente: tabla N°23*

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 26.7% del total, indican que nunca experimentan la situación de no saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado; el 73.3%, reportan que a veces se encuentran en esta situación durante su práctica profesional. Estos resultados sugieren que la mayoría del personal de enfermería se enfrenta ocasionalmente a la falta de conocimiento sobre el manejo y funcionamiento de equipos especializados.

**Tabla N° 24**

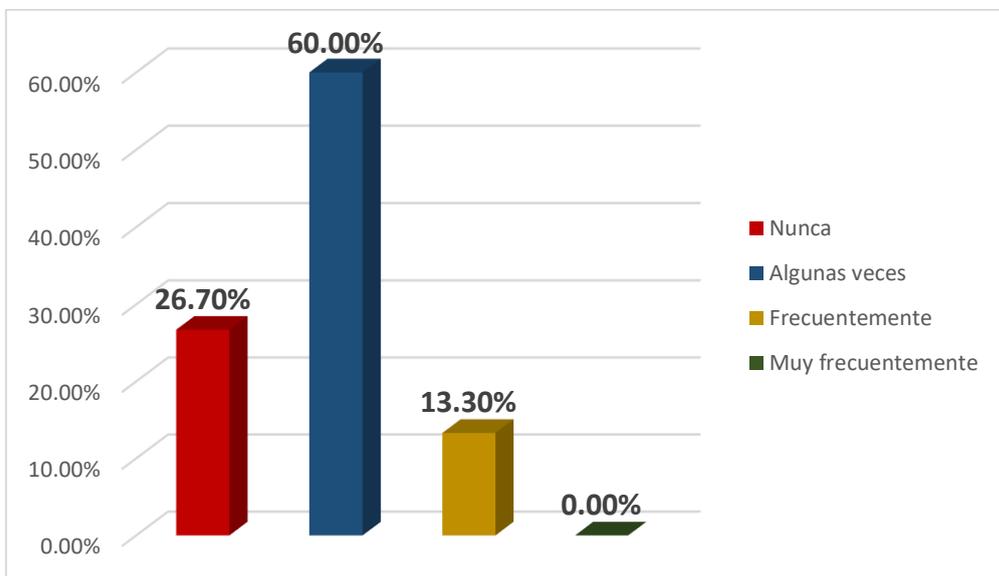
**Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 12: Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas**

Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas	n = 105	
	N	%
Nunca	28	26,7%
Algunas veces	63	60,0%
Frecuentemente	14	13,3%

Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023

**Figura N° 24**

**Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 12: Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas**



Fuente: tabla N° 24

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 26.7% del total, indican que nunca experimentan interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas; el 60.0%, reportan que a veces se encuentran en situaciones donde experimentan interrupciones en la realización de sus tareas y el 13.3%, enfrentan con frecuencia interrupciones en la realización de sus tareas. Estos resultados subrayan que las interrupciones durante la ejecución de las tareas son una experiencia común para una proporción significativa del personal de enfermería.

**Tabla N°25**

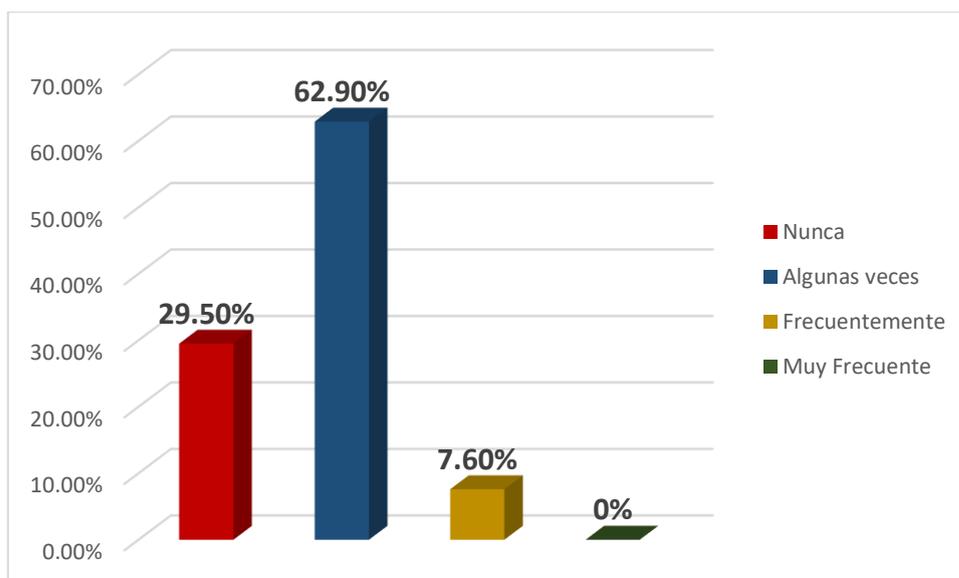
**Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 13: No tener ocasión para expresar a otro compañero del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes. (Ej. Pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)**

No tener ocasión para expresar a otro compañero del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes. (Ej. Pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)	n = 105	
	N	%
Nunca	31	29,5%
Algunas veces	66	62,9%
Frecuentemente	8	7,6%

Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023

**Figura N° 25**

**Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 13: No tener ocasión para expresar a otro compañero del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes. (Ej. Pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)**



Fuente: tabla N° 25

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 29.5% del total, indican que nunca experimentan la falta de oportunidad para expresar sus sentimientos negativos hacia los pacientes a otro compañero del servicio; el 62.9%, reportan que a veces se encuentran en esta situación durante su práctica profesional y el 7.6%, enfrentan con frecuencia la falta de oportunidad para expresar sus sentimientos negativos hacia los pacientes a otro compañero del servicio.

**Tabla N° 26**

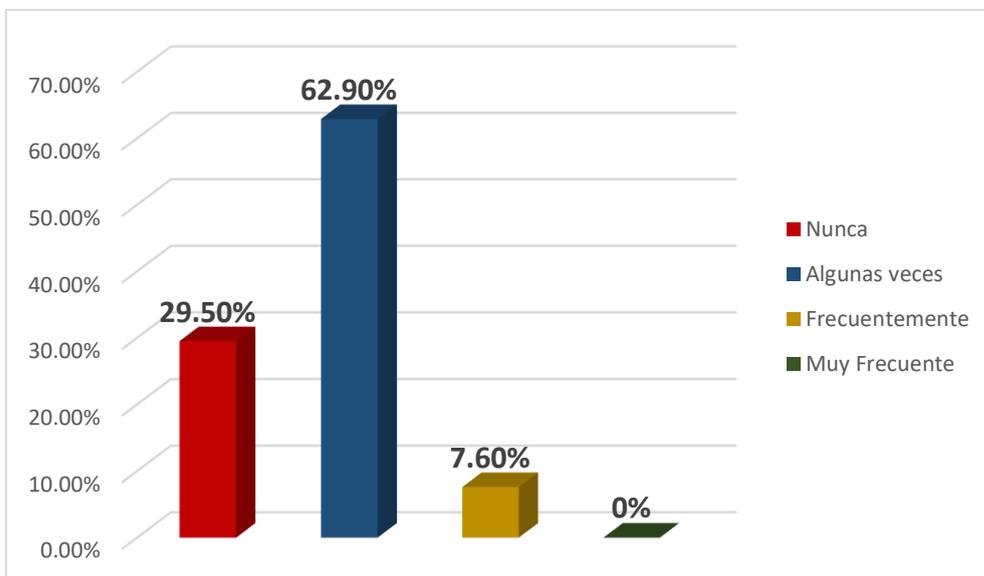
**Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 14: Personal y turno imprevisible**

Personal y turno imprevisible	n = 105	
	N	%
Nunca	31	29,5%
Algunas veces	66	62,9%
Frecuentemente	8	7,6%

*Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023*

**Figura N° 26**

**Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 14: Personal y turno imprevisible**



*Fuente: tabla N° 26*

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 29.5% indican que nunca experimentan la imprevisibilidad en cuanto al personal y los turnos; el 62.9%, reportan que a veces se encuentran en situaciones donde el personal y los turnos son imprevisibles y el 7.6%, enfrentan con frecuencia la imprevisibilidad en el personal y los turnos. Estos resultados destacan que la mayoría del personal de enfermería experimenta ocasionalmente la imprevisibilidad en cuanto al personal y los turnos, mientras que una minoría significativa enfrenta esta situación con mayor frecuencia.

**Tabla N° 27**

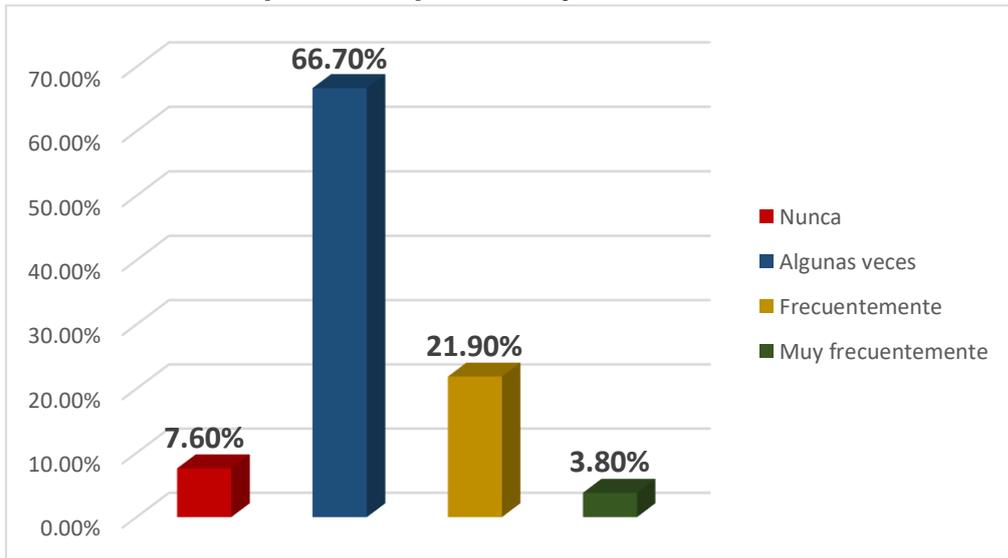
**Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 15: Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora.**

Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora.	n = 105	
	N	%
Nunca	8	7,6%
Algunas veces	70	66,7%
Frecuentemente	23	21,9%
Muy frecuentemente	4	3,8%

Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023

**Figura N° 27**

**Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 15: Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora.**



Fuente: tabla N° 27

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 7.6% del total, indican que nunca experimentan el sentimiento de impotencia en el caso de un paciente que no mejora; el 66.7%, reportan que a veces se encuentran en esta situación durante su práctica profesional; el 21.9%, enfrentan con frecuencia el sentimiento de impotencia en el caso de un paciente que no mejora y el 3.8% del total, experimentan este sentimiento muy frecuentemente. .

**Tabla N° 28**

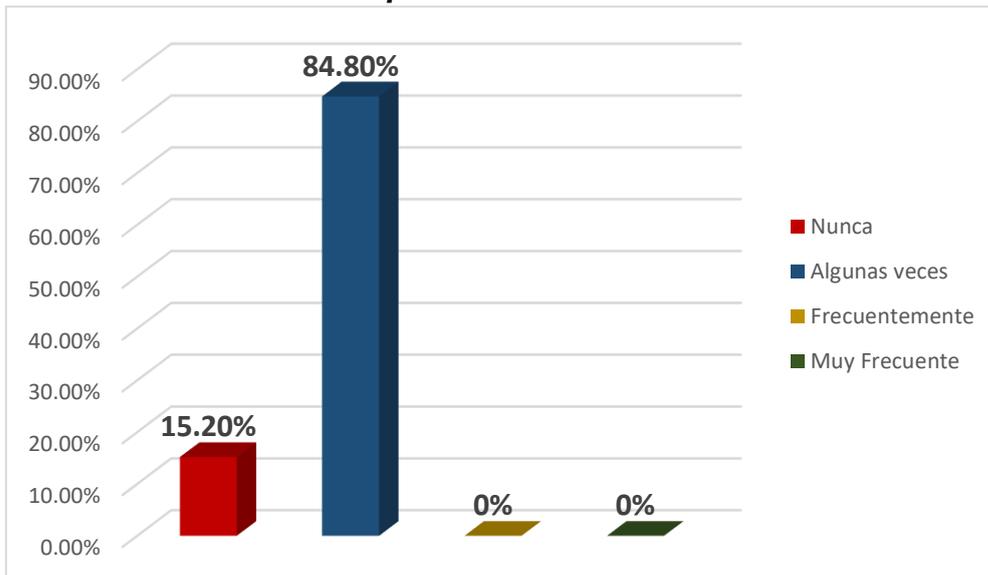
**Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 16: Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente**

Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente	n = 105	
	N	%
Nunca	16	15,2%
Algunas veces	89	84,8%

Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023

**Figura N° 28**

**Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 16: Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente**



Fuente: tabla N° 28

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 15.2% del total, indican que nunca experimentan estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente; el 84.8%, reportan que a veces se encuentran en esta situación durante su práctica profesional. Estos resultados resaltan que la mayoría del personal de enfermería experimenta ocasionalmente estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente. Este desacuerdo puede surgir debido a diferencias en la evaluación del caso, opiniones sobre el plan de tratamiento, o preocupaciones sobre la efectividad o seguridad del mismo. Es importante abordar estas situaciones de manera adecuada para garantizar la atención óptima y el bienestar tanto del paciente como del personal de enfermería.

**Tabla N° 29**

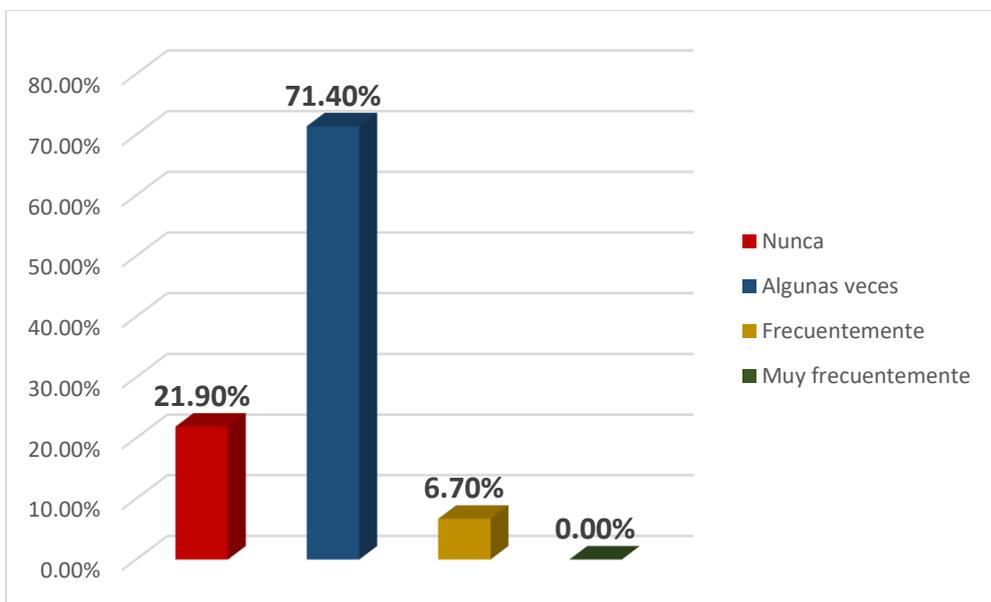
**Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 17: Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente**

Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente	n = 105	
	N	%
Nunca	23	21,9%
Algunas veces	75	71,4%
Frecuentemente	7	6,7%

Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023

**Figura N° 29**

**Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 17: Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente**



Fuente: tabla N° 29

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 21.9% del total, indican que nunca experimentan recibir información insuficiente del médico sobre el estado clínico de un paciente; el 71.4%, reportan que a veces se encuentran en esta situación durante su práctica profesional y el 6.7%, enfrentan con frecuencia la situación de recibir información insuficiente del médico sobre el estado clínico de un paciente. Estos resultados resaltan que una proporción significativa del personal de enfermería experimenta ocasionalmente la falta de información adecuada del médico sobre el estado clínico de los pacientes.

**Tabla N° 30**

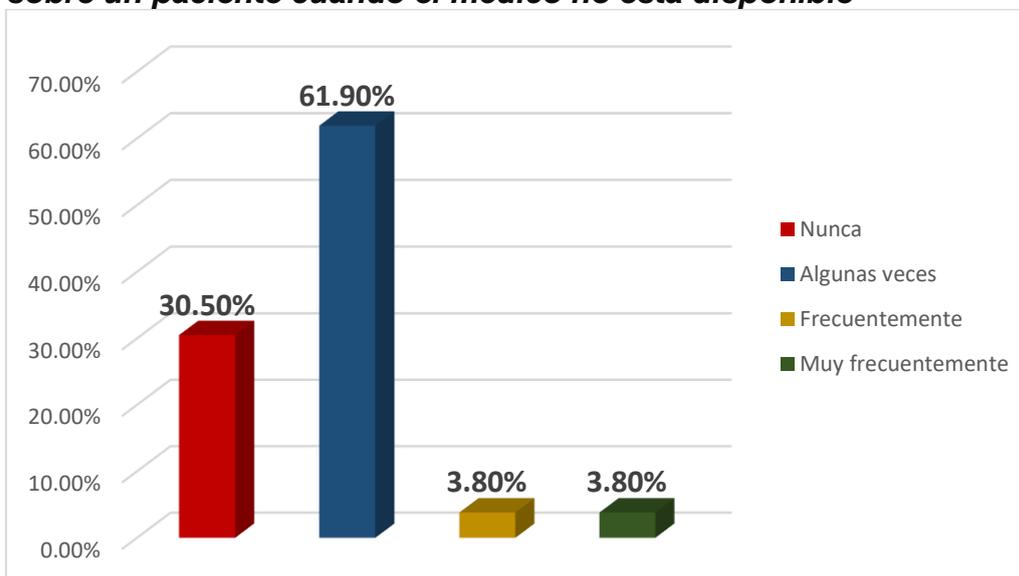
**Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 18: Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible**

Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible	n = 105	
	N	%
Nunca	32	30,5%
Algunas veces	65	61,9%
Frecuentemente	4	3,8%
Muy frecuentemente	4	3,8%

Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023

**Figura N° 30**

**Descripción de la dimensión Ambiente psicológico 18: Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible**



Fuente: tabla N° 30

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 30.5% del total, indican que nunca experimentan la situación de tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible; el 61.9%, reportan que a veces se encuentran en esta situación durante su práctica profesional; el 3.8%, enfrentan con frecuencia esta situación y el 3.8% del total, experimentan esta situación muy frecuentemente. Resaltan que la mayoría del personal de enfermería experimenta ocasionalmente la necesidad de tomar decisiones sobre los pacientes cuando el médico no está disponible.

**Tabla N° 31**

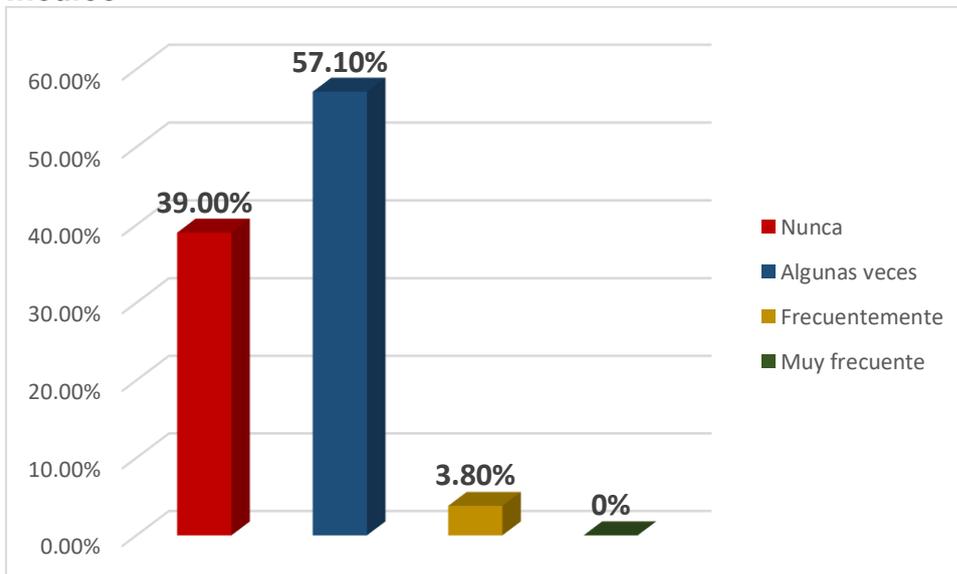
**Descripción de la dimensión Ambiente social 1: Recibir críticas de un medico**

Recibir críticas de un medico	n = 105	
	N	%
Nunca	41	39,0%
Algunas veces	60	57,1%
Frecuentemente	4	3,8%

Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023

**Figura N° 31**

**Descripción de la dimensión Ambiente social 1: Recibir críticas de un medico**



Fuente: tabla N° 31

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 39.0% del total, indican que nunca experimentan recibir críticas por parte de un médico; el 57.1%, reportan que a veces reciben críticas de un médico durante su práctica profesional y el 3.8%, enfrentan con frecuencia la situación de recibir críticas por parte de un médico. Estos resultados muestran que la mayoría del personal de enfermería experimenta ocasionalmente recibir críticas por parte de un médico, mientras que una proporción más pequeña enfrenta esta situación con mayor frecuencia. Recibir críticas puede tener un impacto en el bienestar emocional del personal, así como en su motivación y satisfacción laboral.

**Tabla N° 32**

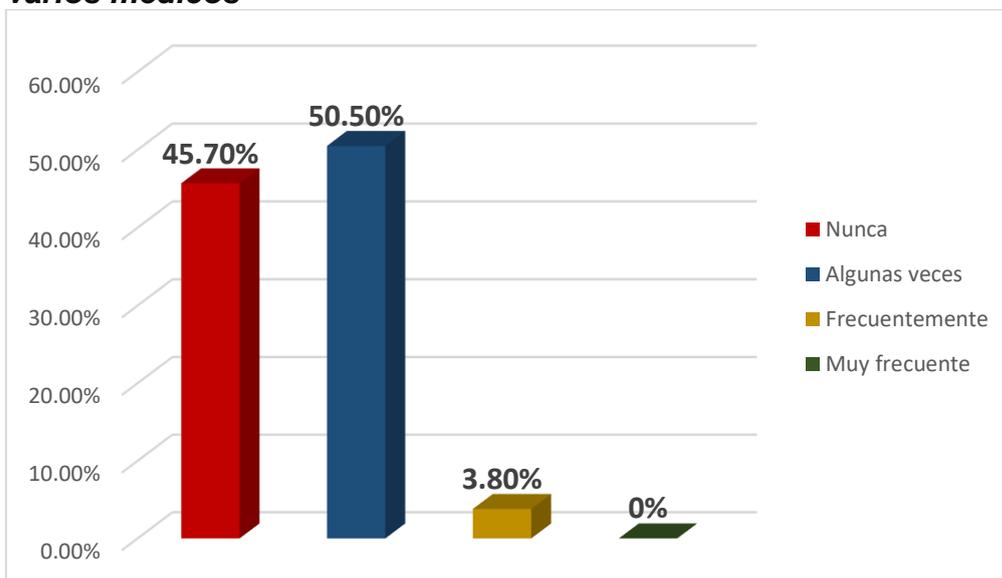
**Descripción de la dimensión Ambiente social 2: Problemas con uno o varios médicos**

Problemas con uno o varios médicos	n = 105	
	N	%
Nunca	48	45,7%
Algunas veces	53	50,5%
Frecuentemente	4	3,8%

*Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023*

**Figura N° 32**

**Descripción de la dimensión Ambiente social 2: Problemas con uno o varios médicos**



*Fuente: tabla N° 32*

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 45.7% del total, indican que nunca experimentan problemas con uno o varios médicos; el 50.5%, reportan que algunas veces tienen problemas con uno o varios médicos durante su práctica profesional y el 3.8%, enfrentan con frecuencia problemas con uno o varios médicos. Estos resultados sugieren que la mayoría del personal de enfermería experimenta problemas con médicos en su entorno laboral ocasionalmente o algunas veces, mientras que una proporción menor enfrenta esta situación con mayor frecuencia.

**Tabla N° 33**

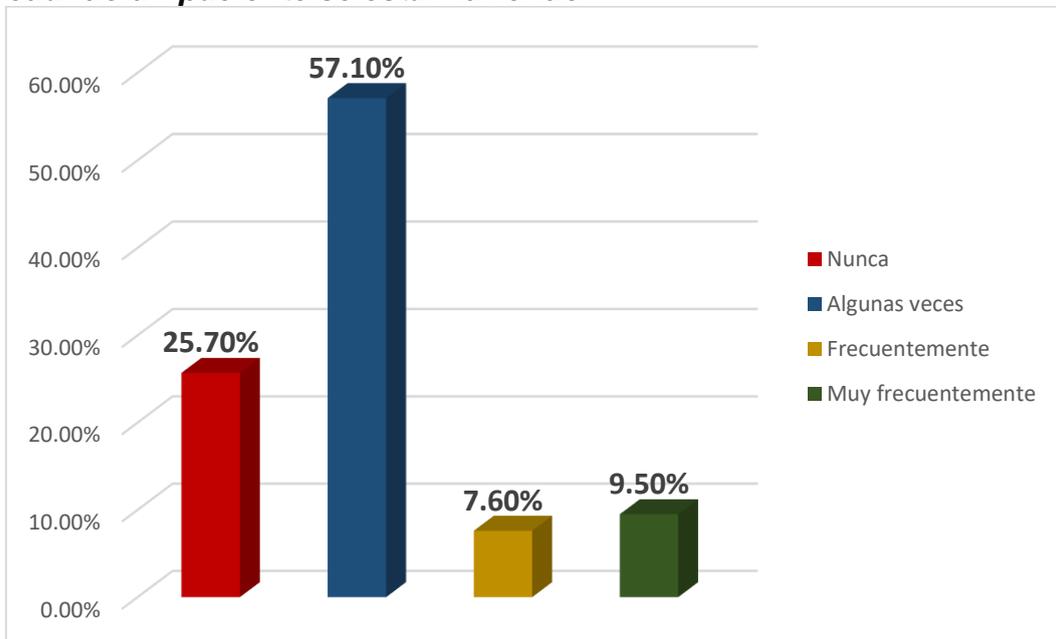
**Descripción de la dimensión Ambiente social 3: El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo**

El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo	n = 105	
	N	%
Nunca	27	25,7%
Algunas veces	60	57,1%
Frecuentemente	8	7,6%
Muy frecuentemente	10	9,5%

*Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023*

**Figura N° 33**

**Descripción de la dimensión Ambiente social 3: El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo**



*Fuente: tabla N° 33*

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 25.7% del total, indican que nunca experimentan la situación en la que el médico no está presente cuando un paciente se está muriendo; el 57.1%, reportan que ocasionalmente el médico no está presente en esta situación durante su práctica profesional; el 7.6%, enfrentan con frecuencia la situación de que el médico no está presente cuando un paciente se está muriendo y el 9.5% del total, experimentan esta situación con mucha frecuencia.

**Tabla N° 34**

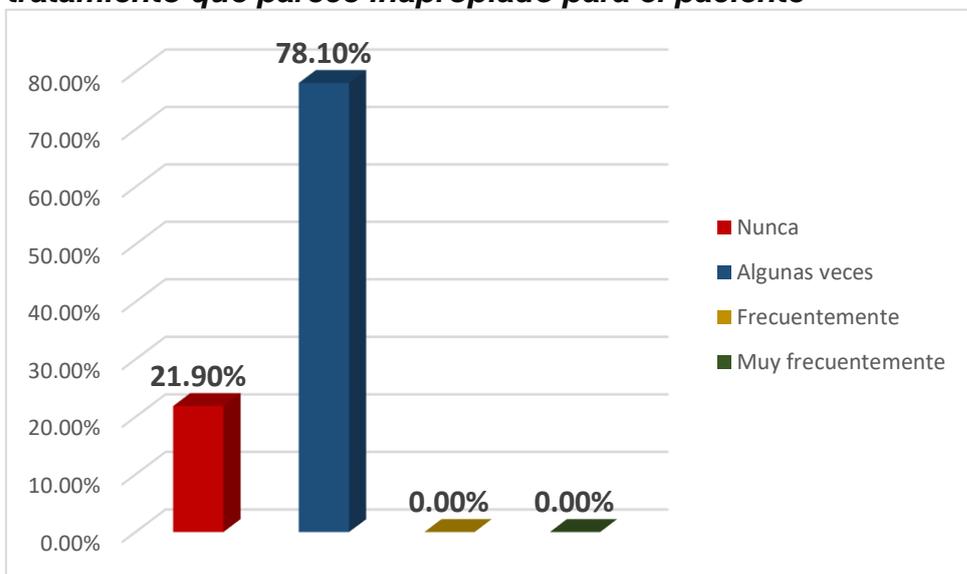
**Descripción de la dimensión Ambiente social 4: El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente**

El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente	n = 105	
	N	%
Nunca	23	21,9%
Algunas veces	82	78,1%

Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023

**Figura N° 34**

**Descripción de la dimensión Ambiente social 4: El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente**



Fuente: tabla N° 34

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 21.9% del total, indican que nunca experimentan la situación en la que el médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente.; el 78.1%, reportan que ocasionalmente el médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado durante su práctica profesional. Estos resultados sugieren que la mayoría del personal de enfermería ha experimentado ocasionalmente la situación en la que el médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente. Esta situación puede plantear desafíos éticos y de seguridad para el paciente, y subraya la importancia de una comunicación efectiva entre el personal.

**Tabla N° 35**

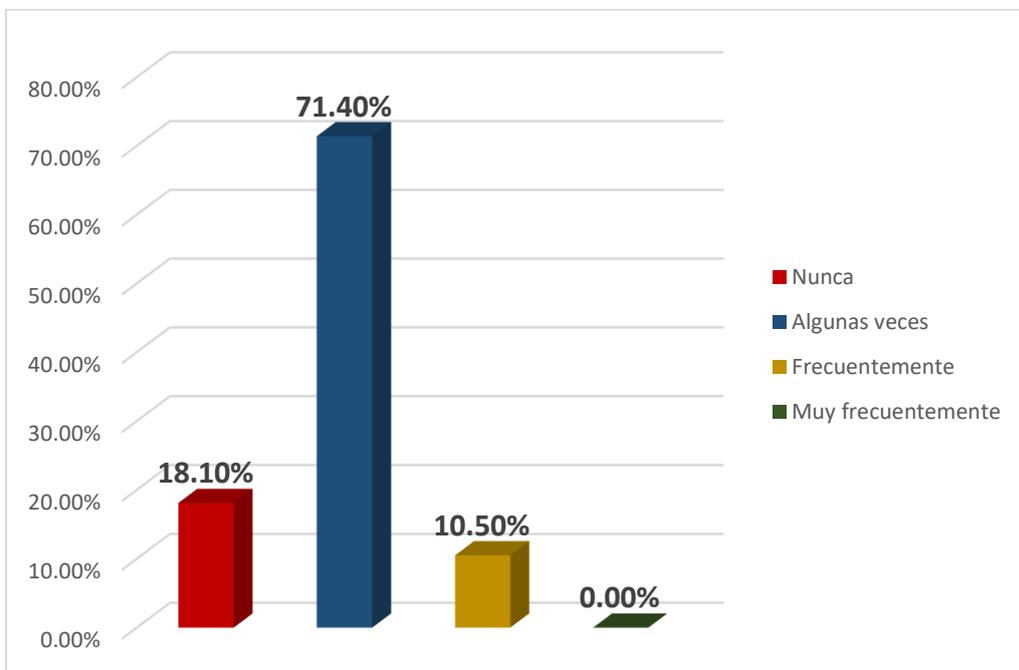
**Descripción de la dimensión Ambiente social 5: El médico no está presente en una urgencia médica**

El médico no está presente en una urgencia médica	n= 105	
	N	%
Nunca	19	18,1%
Algunas veces	75	71,4%
Frecuentemente	11	10,5%

Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023

**Figura N° 35**

**Descripción de la dimensión Ambiente social 5: El médico no está presente en una urgencia médica**



Fuente: tabla N° 35

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 18.1% del total, indican que nunca experimentan la situación en la que el médico no está presente durante una urgencia médica; el 71.4%, reportan que ocasionalmente el médico no está presente en esta situación durante su práctica profesional y el 10.5%, enfrentan con frecuencia la situación en la que el médico no está presente durante una urgencia médica.

**Tabla N° 36**

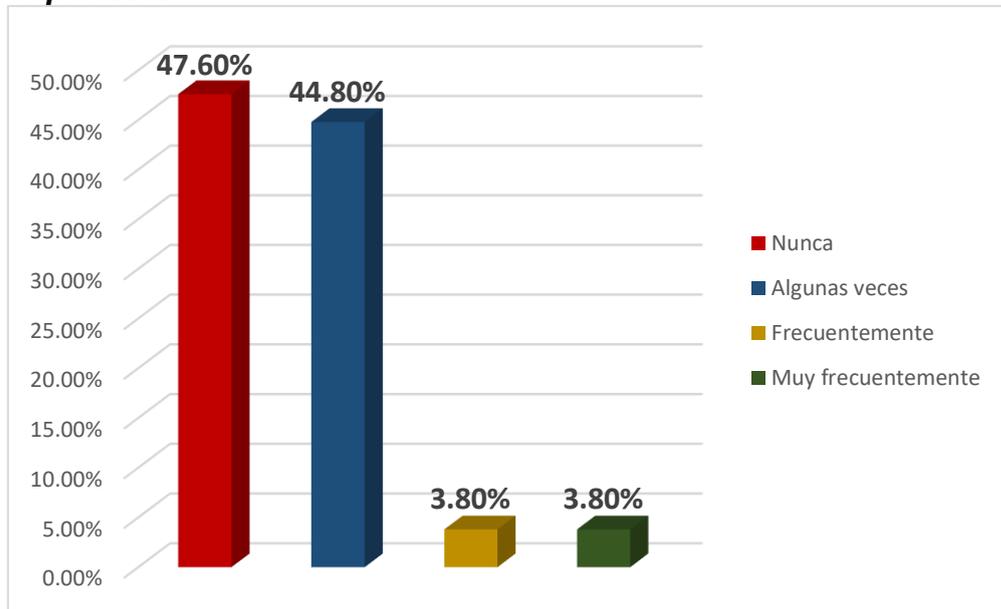
**Descripción de la dimensión Ambiente social 6: Problemas con un supervisor**

Problemas con un supervisor	n = 105	
	N	%
Nunca	50	47,6%
Algunas veces	47	44,8%
Frecuentemente	4	3,8%
Muy frecuentemente	4	3,8%

*Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023*

**Figura N° 36**

**Descripción de la dimensión Ambiente social 6: Problemas con un supervisor**



*Fuente: tabla N° 36*

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 47.6% del total, indican que nunca experimentan problemas con un supervisor; el 44.8%, reportan que ocasionalmente tienen problemas con un supervisor durante su práctica profesional; el 3.8%, enfrentan con frecuencia problemas con un supervisor y el 3.8% del total, experimentan esta situación con mucha frecuencia. Estos resultados sugieren que la mayoría del personal de enfermería ha experimentado problemas con un supervisor en algún momento de su carrera, ya sea ocasionalmente o con mayor frecuencia.

**Tabla N° 37**

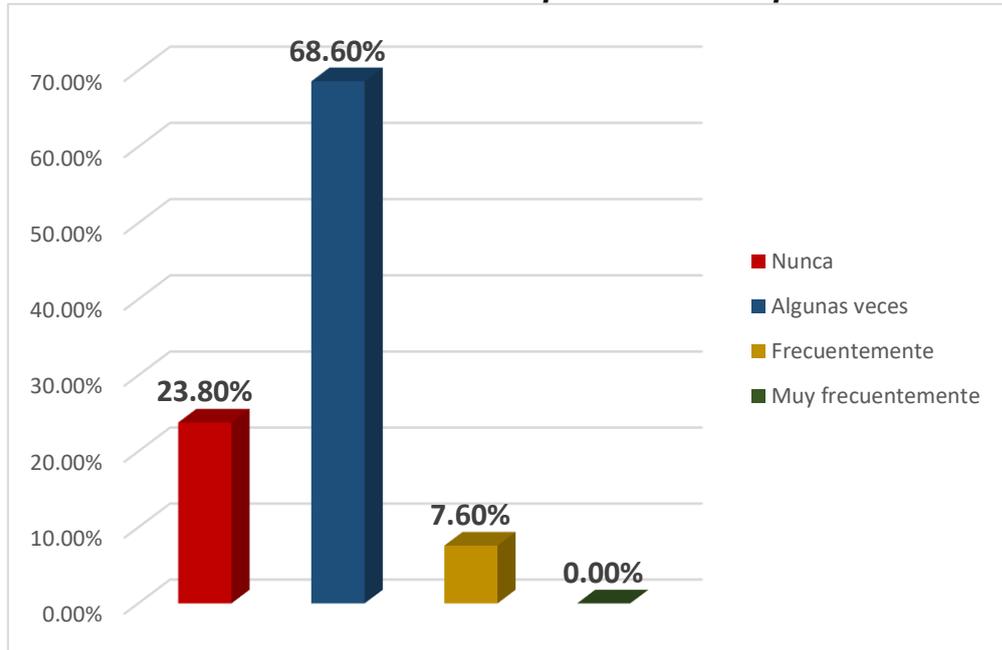
**Descripción de la dimensión Ambiente social 7: No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros sobre problemas en el servicio**

No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros sobre problemas en el servicio	n = 105	
	N	%
Nunca	25	23,8%
Algunas veces	72	68,6%
Frecuentemente	8	7,6%

Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023

**Figura N° 37**

**Descripción de la dimensión Ambiente social 7: No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros sobre problemas en el servicio**



Fuente: tabla N° 37

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 23.8% del total, indican que nunca experimentan la situación en la que no tienen ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros sobre problemas en el servicio; el 68.6%, reportan que ocasionalmente no tienen la oportunidad de hablar abiertamente con otros compañeros sobre problemas en el servicio durante su práctica profesional y el 7.6%, enfrentan con frecuencia la situación en la que no tienen la oportunidad de hablar abiertamente con otros compañeros sobre problemas en el servicio.

**Tabla N° 38**

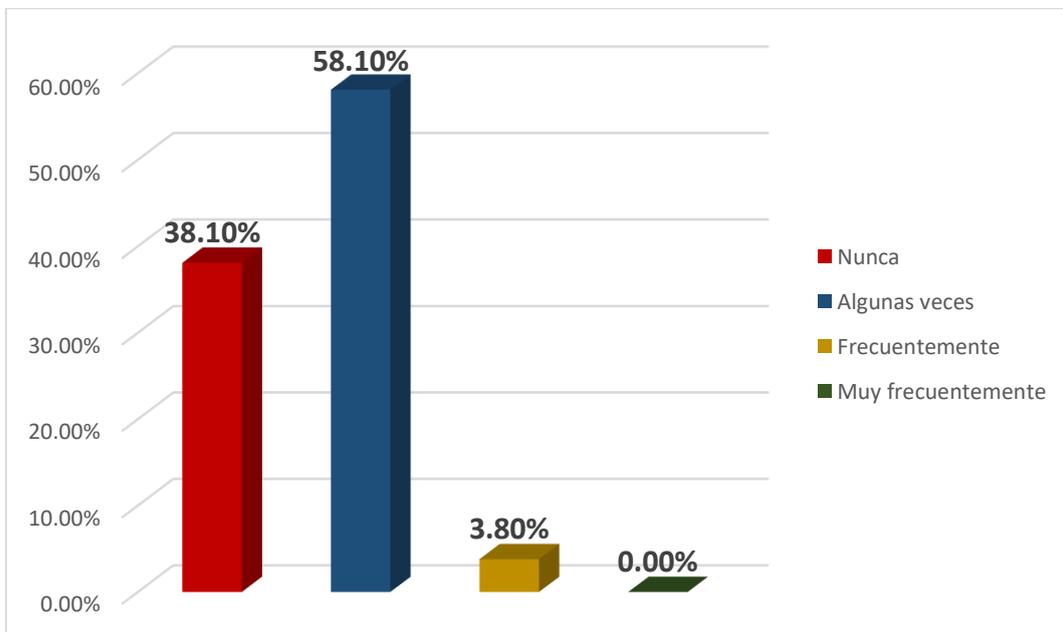
**Descripción de la dimensión Ambiente social 8: Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios.**

Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios.	N	%
Nunca	40	38,1%
Algunas veces	61	58,1%
Frecuentemente	4	3,8%

*Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023*

**Figura N° 38**

**Descripción de la dimensión Ambiente social 8: Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios.**



*Fuente: tabla N° 38*

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 38.1% del total, indican que nunca experimentan dificultades para trabajar con compañeros de otros servicios; el 58.1%, reportan que ocasionalmente encuentran dificultades para trabajar con compañeros de otros servicios durante su práctica profesional y el 3.8%, enfrentan con frecuencia dificultades para trabajar con compañeros de otros servicios.

**Tabla N° 39**

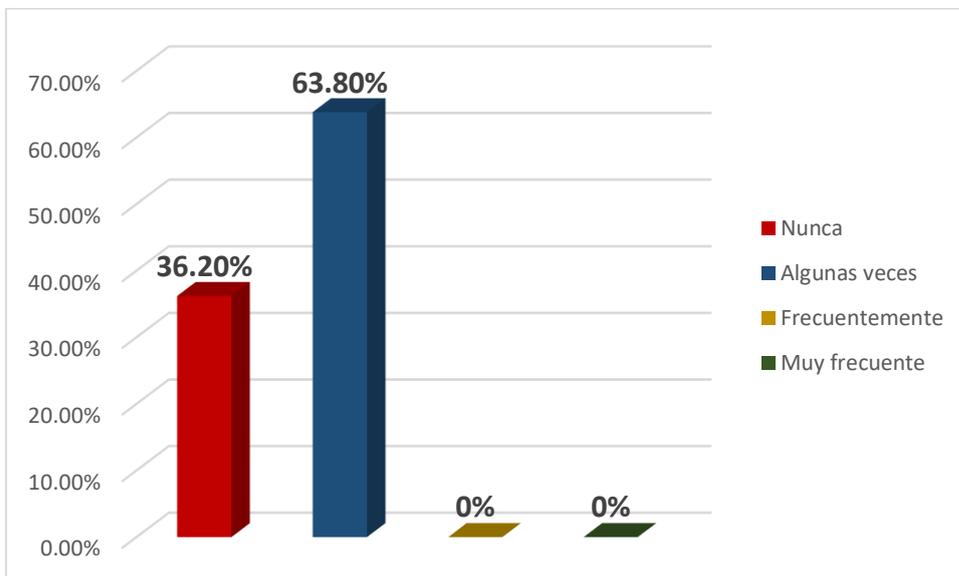
**Descripción de la dimensión Ambiente social 9: Recibir críticas de un supervisor.**

Recibir críticas de un supervisor	n = 105	
	N	%
Nunca	38	36,2%
Algunas veces	67	63,8%

Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023

**Figura N° 39**

**Descripción de la dimensión Ambiente social 9: Recibir críticas de un supervisor.**



Fuente: tabla N° 39

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 36.2% del total, indican que nunca reciben críticas de un supervisor; el 63.8%, reportan que ocasionalmente reciben críticas de un supervisor durante su práctica profesional. Estos resultados sugieren que la mayoría del personal de enfermería ha experimentado ocasionalmente recibir críticas de un supervisor, mientras que una proporción significativa nunca las ha recibido. Las críticas pueden ser parte del proceso de retroalimentación y desarrollo profesional, siempre y cuando se proporcionen de manera constructiva y respetuosa.

### 5.1.1. Estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería

#### Dimensión afrontamiento por aproximación

**Tabla N° 40**

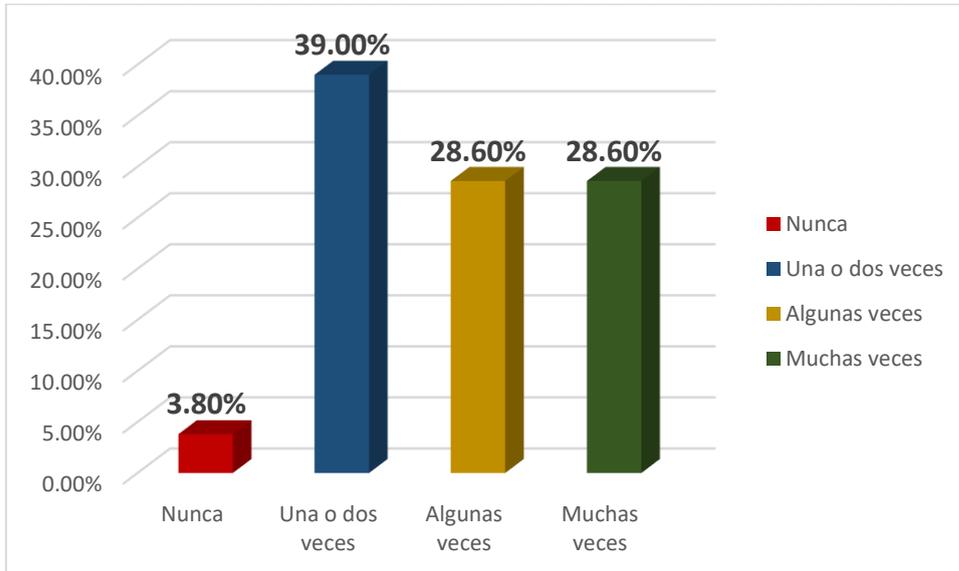
**Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 1: ¿Pensó en diferentes formas de solucionar dicha situación estresante?**

¿Pensó en diferentes formas de solucionar dicha situación estresante?	n = 105	
	N	%
Nunca	4	3,8%
Una o dos veces	41	39,0%
Algunas veces	30	28,6%
Muchas veces	30	28,6%

Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023

**Figura N° 40**

**Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 1: ¿Pensó en diferentes formas de solucionar dicha situación estresante?**



Fuente: tabla N°40

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 3.8% del total, indicaron que nunca piensan en diferentes formas de solucionar situaciones estresantes; el 39.0%, mencionaron que piensan en diferentes formas de solucionar la situación estresante una o dos veces; el 28.6%, afirmaron que piensan en diferentes formas de solucionar la situación estresante algunas veces y el 28.6%, indicaron que piensan en diferentes formas de solucionar la situación estresante muchas veces.

**Tabla N° 41**

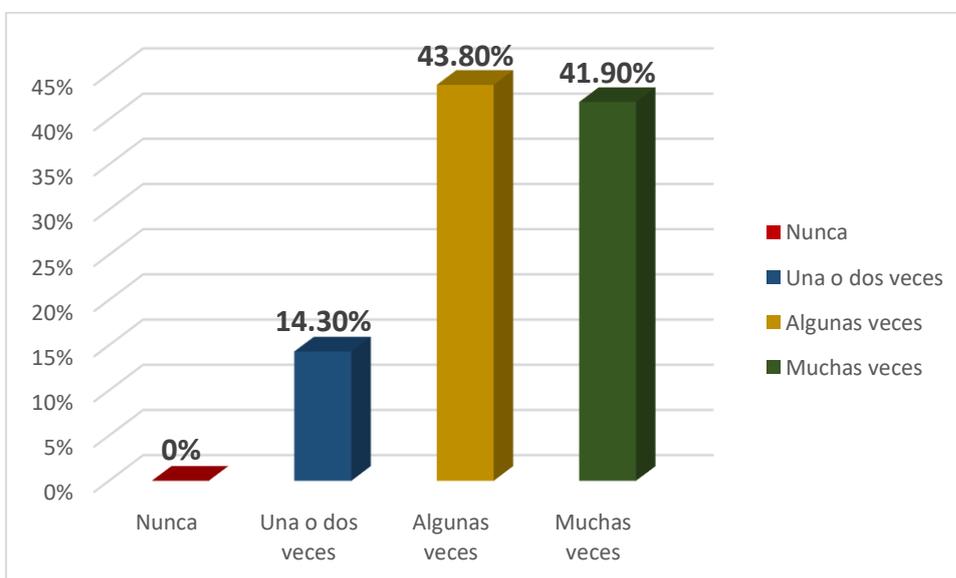
**Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 2: ¿Se dijo cosas a sí mismo para sentirse mejor?**

¿Se dijo cosas a sí mismo para sentirse mejor?	n = 105	
	N	%
Una o dos veces	15	14,3%
Algunas veces	46	43,8%
Muchas veces	44	41,9%

Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023

**Figura N° 41**

**Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 2: ¿Se dijo cosas a sí mismo para sentirse mejor?**



Fuente: tabla N° 41

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 14.3% del total, mencionaron que se dicen cosas a sí mismas para sentirse mejor una o dos veces; el 43.8%, indicaron que se dicen cosas a sí mismas para sentirse mejor algunas veces y el 41.9%, afirmaron que se dicen cosas a sí mismas para sentirse mejor muchas veces. Estos resultados sugieren que una proporción significativa del personal de enfermería recurre a auto comentarios positivos como una estrategia frecuente para afrontar situaciones estresantes.

**Tabla N° 42**

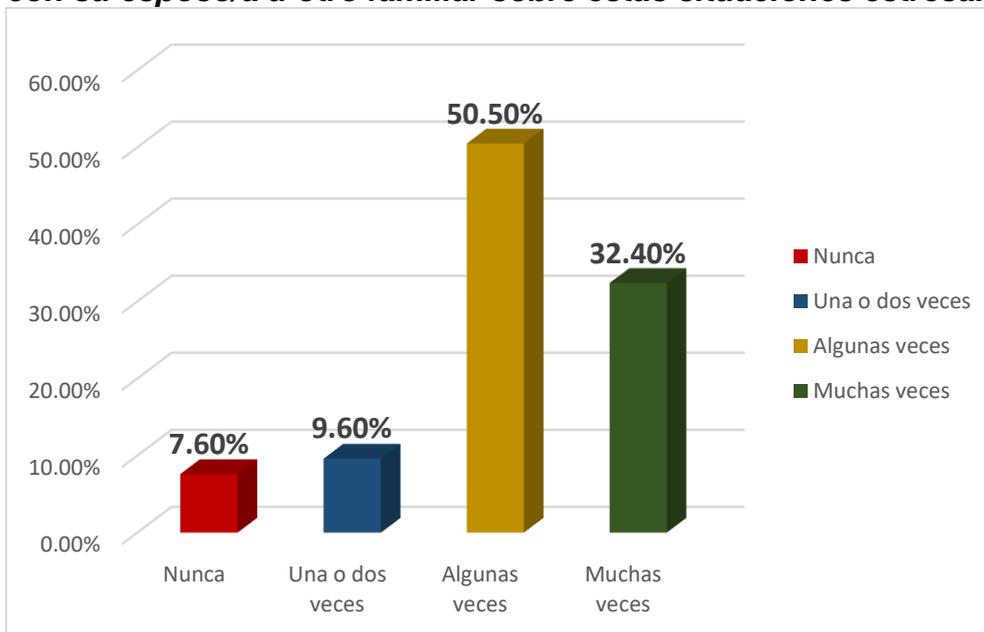
**Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 3: ¿Hablo con su esposo/a u otro familiar sobre estas situaciones estresantes?**

¿Hablo con su esposo/a u otro familiar sobre estas situaciones estresantes?	n = 105	
	N	%
Nunca	8	7,6%
Una o dos veces	10	9,6%
Algunas veces	53	50,5%
Muchas veces	34	32,4%

Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023

**Figura N° 42**

**Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 3: ¿Hablo con su esposo/a u otro familiar sobre estas situaciones estresantes?**



Fuente: tabla N° 42

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 7.6% del total, indicaron que nunca hablan con su esposo/a u otro familiar sobre situaciones estresantes; el 9.6%, mencionaron que hablan con su esposo/a u otro familiar sobre estas situaciones una o dos veces; el 50.5%, indicaron que hablan con su esposo/a u otro familiar algunas veces sobre estas situaciones y el 32.4%, afirmaron que hablan con su esposo/a u otro familiar muchas veces sobre estas situaciones estresantes.

**Tabla N°43**

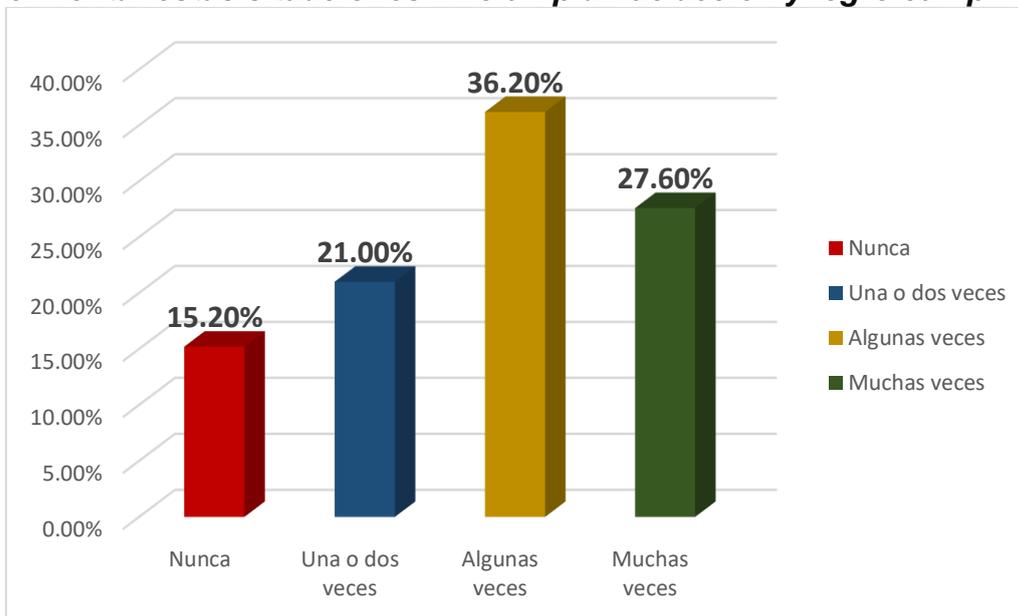
**Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 4: ¿Para enfrentar estas situaciones hizo un plan de acción y logro cumplirlo?**

¿Para enfrentar estas situaciones hizo un plan de acción y logro cumplirlo?	n = 105	
	N	%
Nunca	16	15,2%
Una o dos veces	22	21,0%
Algunas veces	38	36,2%
Muchas veces	29	27,6%

Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023

**Figura N°43**

**Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 4: ¿Para enfrentar estas situaciones hizo un plan de acción y logro cumplirlo?**



Fuente: tabla N° 43

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 15.2% del total, indicaron que nunca elaboran un plan de acción para enfrentar estas situaciones y, por lo tanto, nunca logran cumplirlo; el 21.0%, mencionaron que elaboran un plan de acción una o dos veces, pero no siempre lo logran cumplir; el 36.2%, indicaron que elaboran un plan de acción algunas veces y logran cumplirlo y el 27.6%, afirmaron que elaboran un plan de acción muchas veces y también logran cumplirlo en la mayoría de las ocasiones.

**Tabla N° 44**

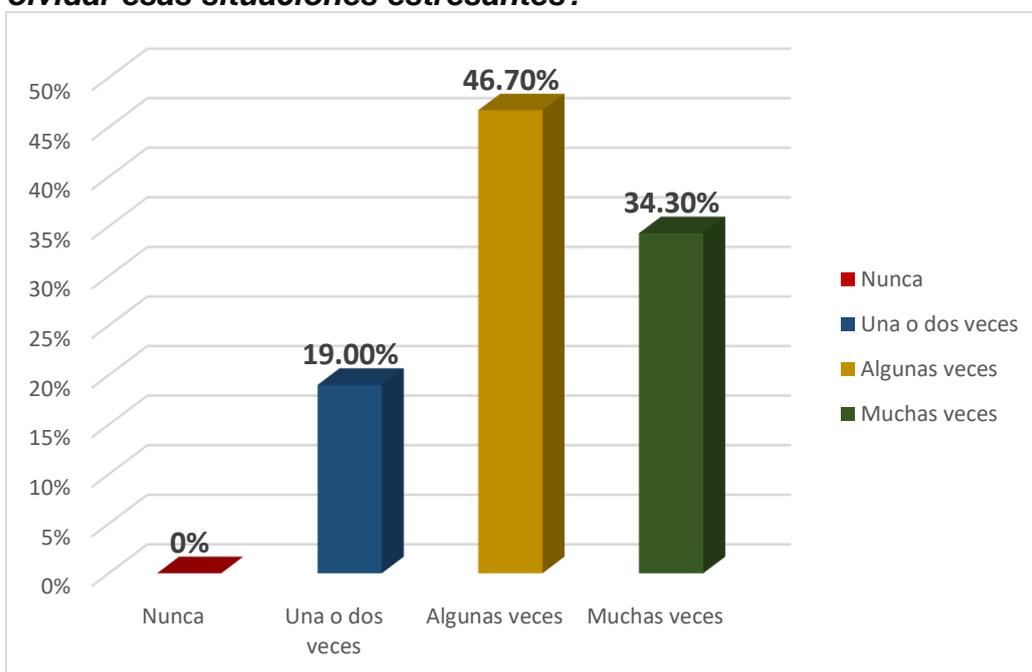
**Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 5: ¿Trató de olvidar esas situaciones estresantes?**

¿Trató de olvidar esas situaciones estresantes?	n = 105	
	N	%
Una o dos veces	20	19,0%
Algunas veces	49	46,7%
Muchas veces	36	34,3%

Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023

**Figura N° 44**

**Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 5: ¿Trató de olvidar esas situaciones estresantes?**



Fuente: tabla N° 44

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 19.0% del total, indicaron que intentan olvidar estas situaciones una o dos veces; el 46.7%, mencionaron que intentan olvidar estas situaciones algunas veces y el 34.3%, indicaron que intentan olvidar estas situaciones muchas veces. Estos resultados sugieren que una proporción significativa del personal de enfermería utiliza el intento de olvidar como una estrategia de afrontamiento frente a situaciones estresantes.

**Tabla N° 45**

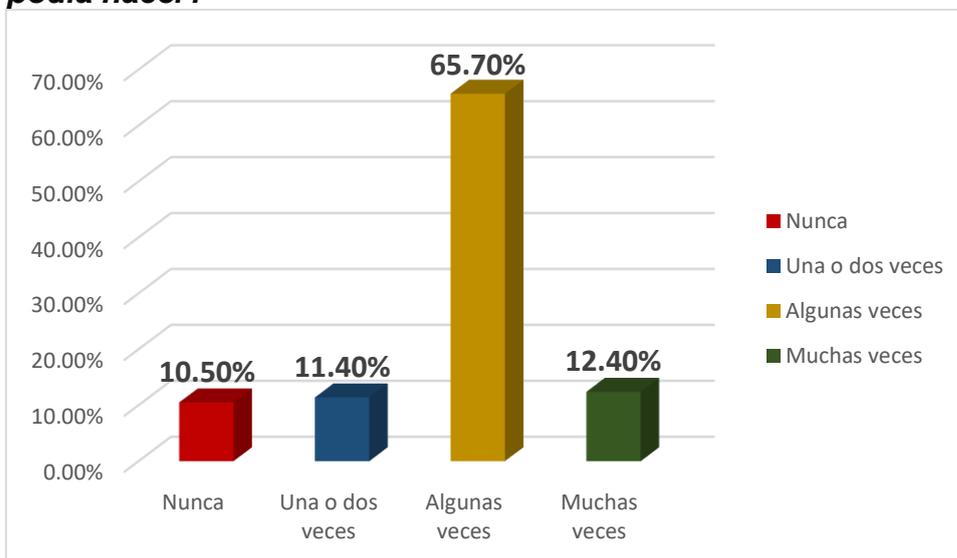
**Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 6: ¿Sintió que el paso del tiempo mejoraría las cosas y que esperar era lo único que podía hacer?**

¿Sintió que el paso del tiempo mejoraría las cosas y que esperar era lo único que podía hacer?	n = 105	
	N	%
Nunca	11	10,5%
Una o dos veces	12	11,4%
Algunas veces	69	65,7%
Muchas veces	13	12,4%

Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023

**Figura N° 45**

**Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 6: ¿Sintió que el paso del tiempo mejoraría las cosas y que esperar era lo único que podía hacer?**



Fuente: tabla N° 45

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 10.5% del total, indicaron que nunca sienten que el paso del tiempo mejorará las cosas y que esperar es lo único que pueden hacer; el 11.4%, mencionaron que sienten esto una o dos veces; el 65.7%, indicaron que sienten esto algunas veces y el 12.4%, afirmaron que sienten esto muchas veces. Los resultados sugieren que una proporción significativa del personal de enfermería recurre a la esperanza de que el paso del tiempo mejore las cosas como una estrategia para afrontar situaciones estresantes.

**Tabla N° 46**

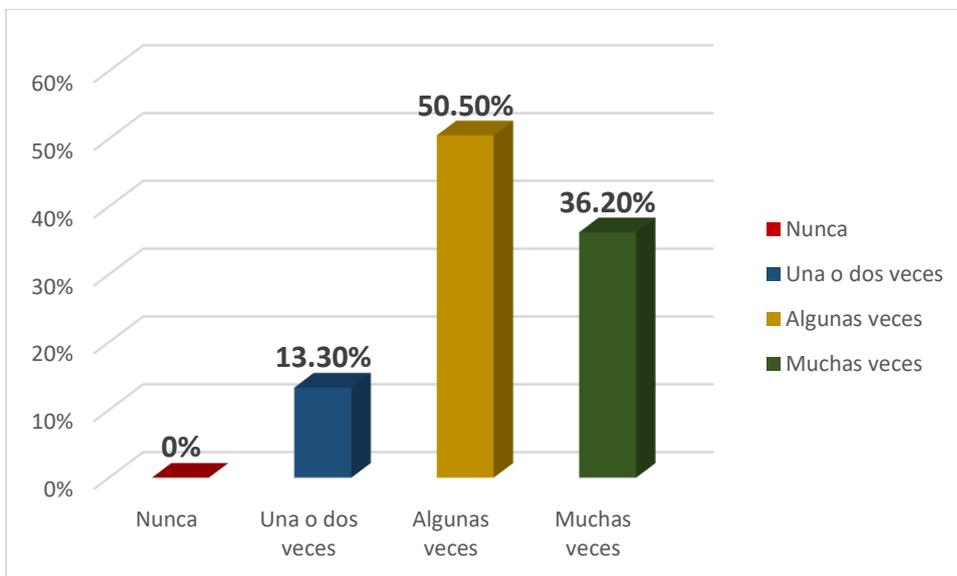
**Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 7: ¿Trato de ayudar a otros a enfrentar situaciones similares?**

¿Trato de ayudar a otros a enfrentar situaciones similares?	n = 105	
	N	%
Una o dos veces	14	13,3%
Algunas veces	53	50,5%
Muchas veces	38	36,2%

*Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023*

**Figura N° 46**

**Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 7: ¿Trato de ayudar a otros a enfrentar situaciones similares?**



*Fuente: tabla N° 46*

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 50.5% del personal de enfermería indica que ha intentado ayudar a otros a enfrentar situaciones similares "algunas veces". Le sigue el grupo que lo hizo "muchas veces" con un 36.2%. Luego, el 13.3% informa haberlo hecho "una o dos veces". Estos resultados sugieren que una parte significativa del personal de enfermería se involucra activamente en ayudar a sus colegas a enfrentar situaciones similares.

**Tabla N° 47**

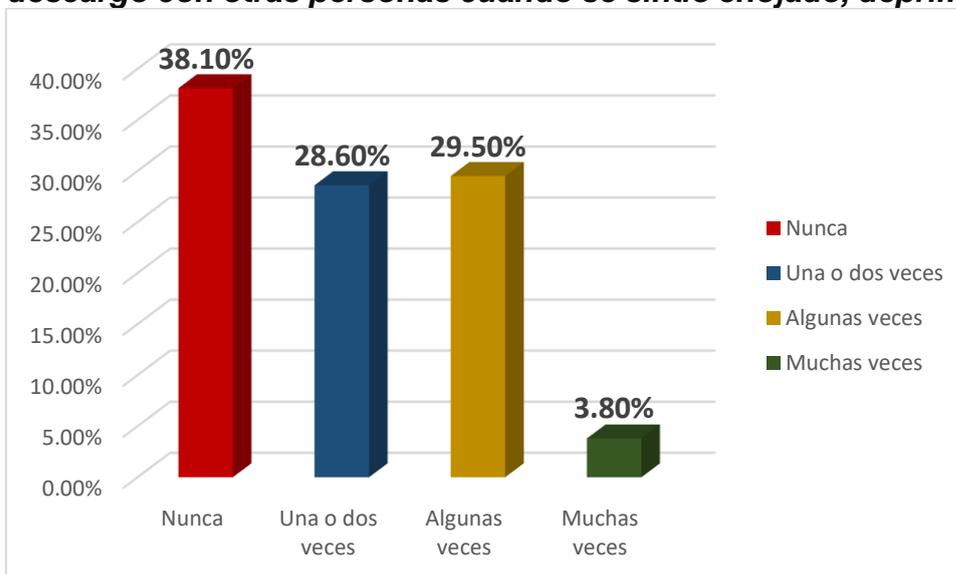
**Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 8: ¿Se descargó con otras personas cuando se sintió enojado, deprimido o triste?**

¿Se descargó con otras personas cuando se sintió enojado, deprimido o triste?	n = 105	
	N	%
Nunca	40	38,1%
Una o dos veces	30	28,6%
Algunas veces	31	29,5%
Muchas veces	4	3,8%

Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023

**Figura N° 47**

**Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 8: ¿Se descargó con otras personas cuando se sintió enojado, deprimido o triste?**



Fuente: tabla N° 47

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 38.1% del total, indicaron que nunca se descargan con otras personas cuando se sienten enojados, deprimidos o tristes; el 28.6%, mencionaron que lo hacen una o dos veces; el 29.5%, indicaron que lo hacen algunas veces y el 3.8%, afirmaron que lo hacen muchas veces. Estos resultados sugieren que una proporción significativa del personal de enfermería utiliza la estrategia de desahogarse con otras personas cuando experimentan emociones negativas como el enojo, la depresión o la tristeza.

**Tabla N° 48**

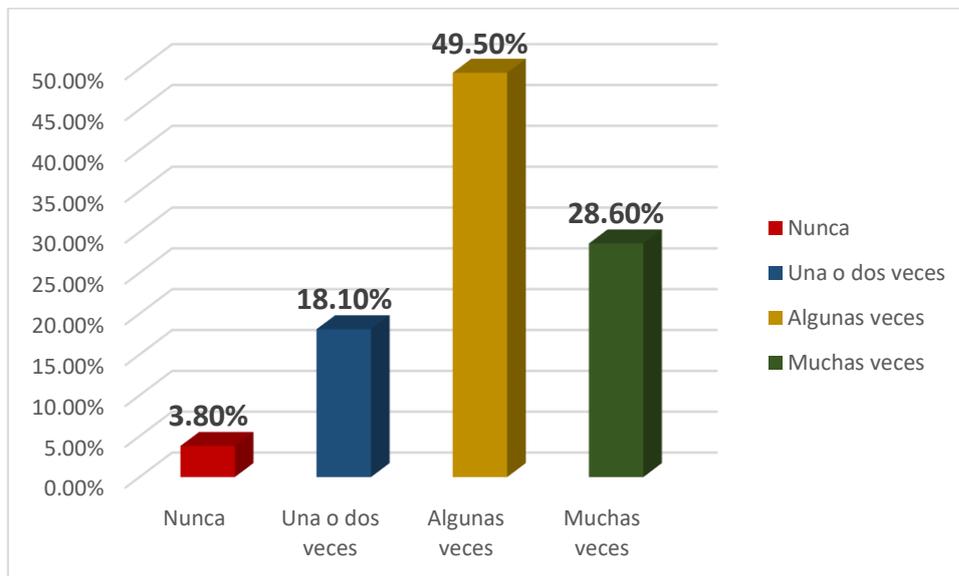
**Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 9: ¿Trató de salir de la situación, como para verla desde afuera y ser más objetivo?**

¿Trató de salir de la situación, como para verla desde afuera y ser más objetivo?	n = 105	
	N	%
Nunca	4	3,8%
Una o dos veces	19	18,1%
Algunas veces	52	49,5%
Muchas veces	30	28,6%

Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023

**Figura N° 48**

**Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 9: ¿Trató de salir de la situación, como para verla desde afuera y ser más objetivo?**



Fuente: tabla N° 48

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 3.8% del total, indicaron que nunca intentan salir de la situación para ser más objetivos; el 18.1%, mencionaron que lo hacen una o dos veces; el 49.5%, indicaron que lo hacen algunas veces y el 28.6%, afirmaron que lo hacen muchas veces. Estos resultados sugieren que una proporción significativa del personal de enfermería utiliza la estrategia de salir de la situación para observarla desde afuera y ser más objetivo en momentos de estrés.

**Tabla N° 49**

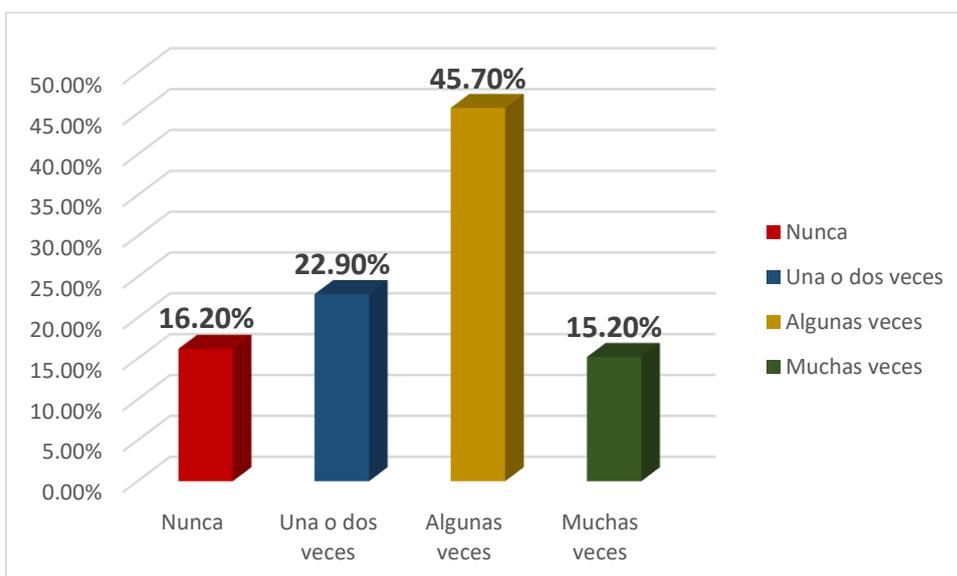
**Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 10: ¿Se dijo a Ud. Mismo que las cosas podían ser peores?**

¿Se dijo a Ud. Mismo que las cosas podían ser peores?	N	%
Nunca	17	16,2%
Una o dos veces	24	22,9%
Algunas veces	48	45,7%
Muchas veces	16	15,2%

Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023

**Figura N° 49**

**Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 10: ¿Se dijo a Ud. Mismo que las cosas podían ser peores?**



Fuente: tabla N° 49

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 45.7% del personal de enfermería indica que se ha dicho a sí mismo que las cosas podrían ser peores "algunas veces". Le sigue el grupo que lo hizo "una o dos veces" con un 22.9%. Luego, el 15.2% informa haberlo hecho "muchas veces", mientras que solo el 16.2% responde que nunca lo ha hecho. Estos resultados sugieren que una parte significativa del personal de enfermería utiliza la comparación para poner en perspectiva las dificultades que enfrentan.

**Tabla N° 50**

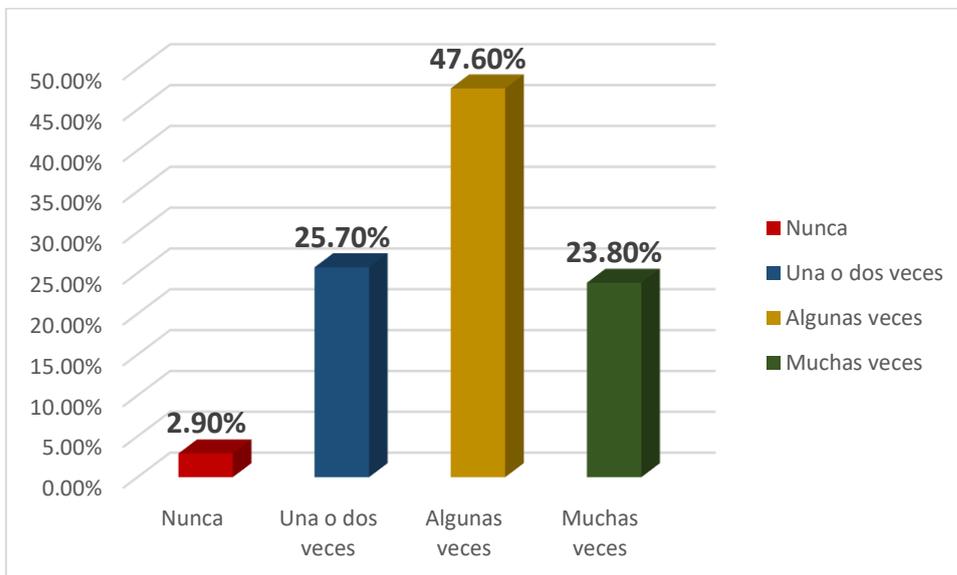
**Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 11: ¿Hablo con algún amigo de estas situaciones?**

¿Hablo con algún amigo de estas situaciones?	n = 105	
	N	%
Nunca	3	2,9%
Una o dos veces	27	25,7%
Algunas veces	50	47,6%
Muchas veces	25	23,8%

*Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023*

**Figura N° 50**

**Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 11: ¿Hablo con algún amigo de estas situaciones?**



*Fuente: tabla N° 50*

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 47.6% del personal de enfermería indica que ha hablado con algún amigo de estas situaciones "algunas veces". Le sigue el grupo que lo hizo "muchas veces" con un 23.8%. Luego, el 25.7% informa haberlo hecho "una o dos veces", mientras que solo el 2.9% responde que nunca lo ha hecho. Estos resultados sugieren que una parte significativa del personal de enfermería recurre a hablar con amigos como una forma de afrontamiento para lidiar con el estrés.

**Tabla N° 51**

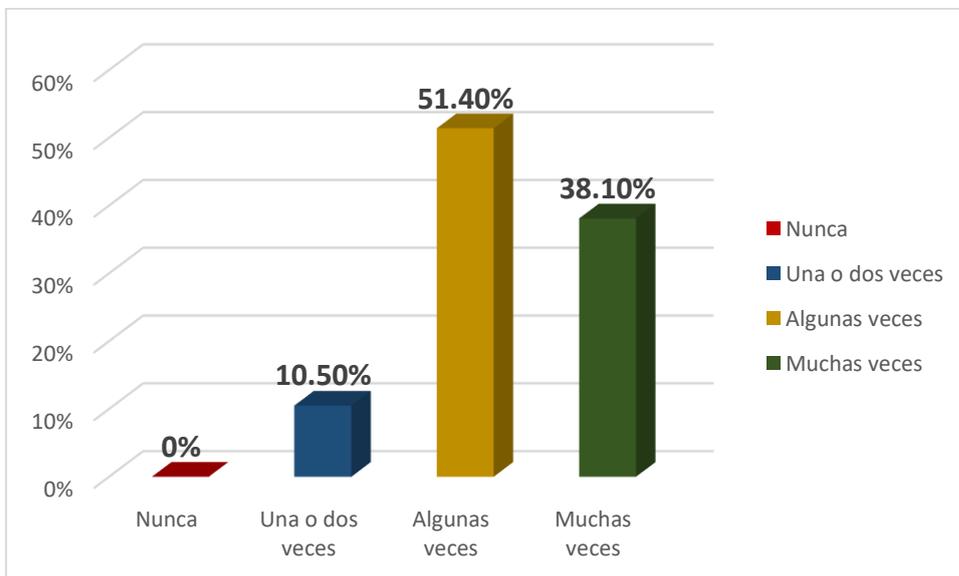
**Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 12: ¿Se esforzó tratando de hacer algo para que las cosas funcionaran?**

¿Se esforzó tratando de hacer algo para que las cosas funcionaran?	n = 105	
	N	%
Una o dos veces	11	10,5%
Algunas veces	54	51,4%
Muchas veces	40	38,1%

Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023

**Figura N° 51**

**Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 12: ¿Se esforzó tratando de hacer algo para que las cosas funcionaran?**



Fuente: tabla N° 51

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 51.4% del personal de enfermería indica que se ha esforzado tratando de hacer algo para que las cosas funcionaran "algunas veces". Le sigue el grupo que lo hizo "muchas veces" con un 38.1%. Luego, el 10.5% informa haberlo hecho "una o dos veces". Estos resultados sugieren que una parte significativa del personal de enfermería recurre a tomar medidas activas para resolver problemas y alcanzar resultados positivos como una forma de afrontamiento para lidiar con el estrés.

**Tabla N° 52**

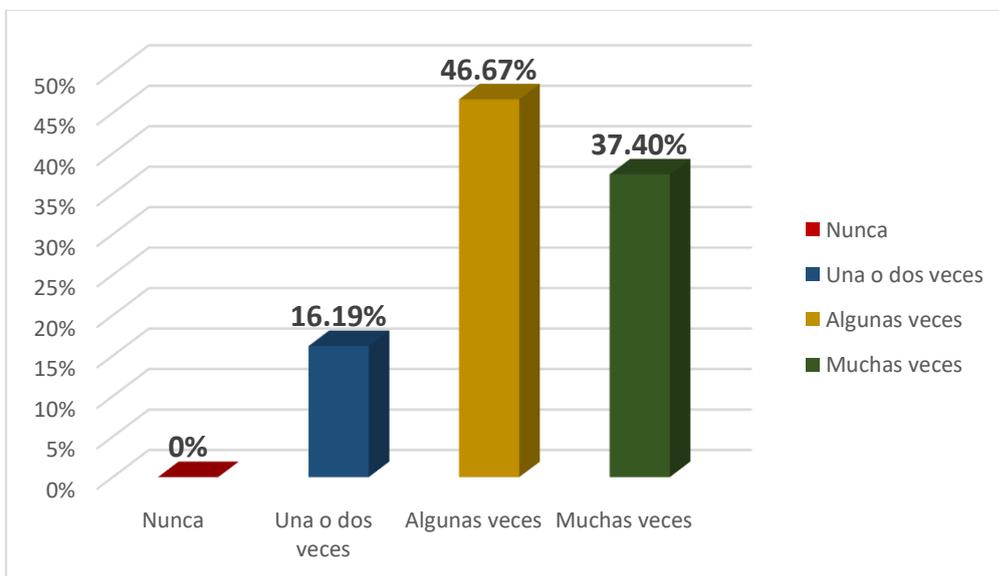
**Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 13: ¿Trato de evitar pensar en dicha situación estresante?**

¿Trato de evitar pensar en dicha situación estresante?	n = 105	
	N	%
Una o dos veces	20	16,19%
Algunas veces	51	46,67%
Muchas veces	34	37,4%

*Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023*

**Figura N° 52**

**Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 13: ¿Trato de evitar pensar en dicha situación estresante?**



*Fuente: tabla N° 52*

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 46.67% del personal de enfermería indica que ha tratado de evitar pensar en situaciones estresantes "algunas veces". Le sigue el grupo que lo hizo "muchas veces" con un 37.4%. Luego, el 16.19% informa haberlo hecho "una o dos veces". Estos resultados sugieren que una parte significativa del personal de enfermería recurre a evitar pensar en situaciones estresantes como una forma de afrontamiento para lidiar con el estrés.

**Tabla N° 53**

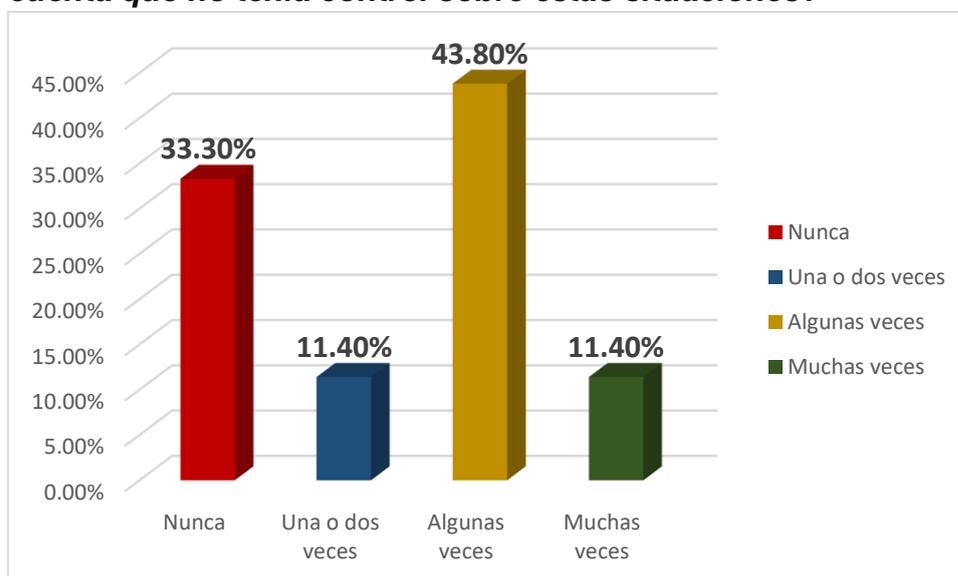
**Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 14: ¿Se dio cuenta que no tenía control sobre estas situaciones?**

¿Se dio cuenta que no tenía control sobre estas situaciones?	n = 105	
	N	%
Nunca	35	33,3%
Una o dos veces	12	11,4%
Algunas veces	46	43,8%
Muchas veces	12	11,4%

*Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023*

**Figura N° 53**

**Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 14: ¿Se dio cuenta que no tenía control sobre estas situaciones?**



*Fuente: tabla N° 53*

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 43.8% del personal de enfermería indica que ha llegado a darse cuenta de que no tenía control sobre estas situaciones "algunas veces". Le sigue el grupo que lo hizo "nunca" con un 33.3%. Luego, el 11.4% informa haberlo hecho "una o dos veces", mientras que también el 11.4% responde que lo ha hecho "muchas veces". Estos resultados sugieren que una parte significativa del personal de enfermería reconoce la falta de control en ciertas situaciones estresantes.

**Tabla N° 54**

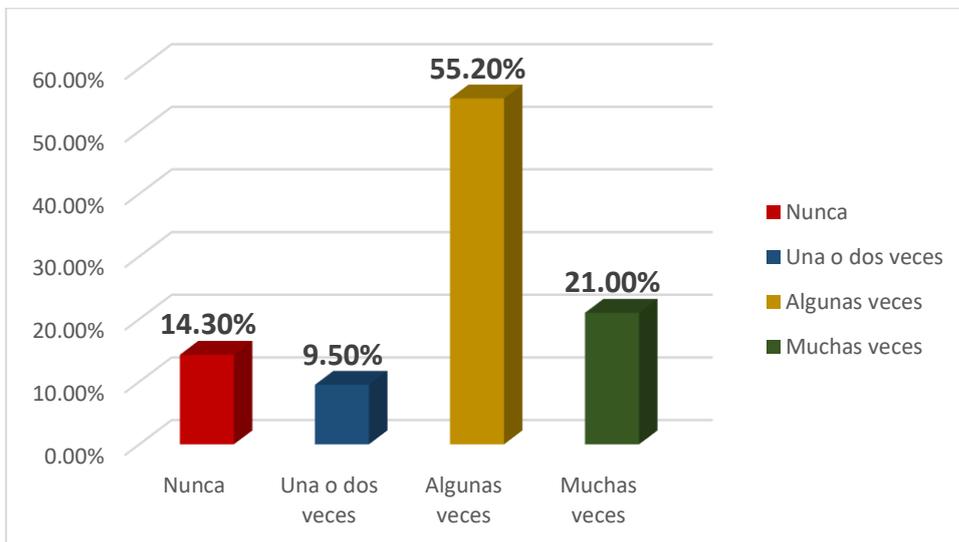
**Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 15: ¿Se dedicó a nuevas actividades como nuevos trabajos o distracciones?**

¿Se dedicó a nuevas actividades como nuevos trabajos o distracciones?	n = 105	
	N	%
Nunca	15	14,3%
Una o dos veces	10	9,5%
Algunas veces	58	55,2%
Muchas veces	22	21,0%

*Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023*

**Figura N° 54**

**Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 15: ¿Se dedicó a nuevas actividades como nuevos trabajos o distracciones?**



*Fuente: tabla N° 54*

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 55.2% del personal de enfermería indica que se ha dedicado a nuevas actividades como nuevos trabajos o distracciones "algunas veces". Le sigue el grupo que lo hizo "muchas veces" con un 21.0%. Luego, el 14.3% informa haberlo hecho "nunca", mientras que solo el 9.5% responde que lo ha hecho "una o dos veces". Estos resultados sugieren que una parte significativa del personal de enfermería busca activamente nuevas actividades o distracciones como una forma de afrontar el estrés.

**Tabla N° 55**

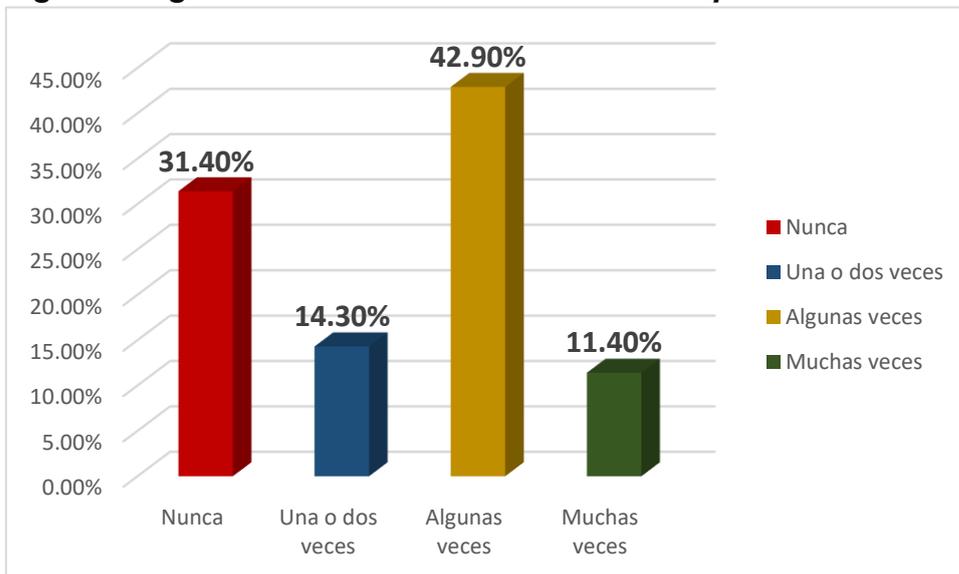
**Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 16: ¿Hizo algo arriesgado tratando de tener una nueva oportunidad?**

¿Hizo algo arriesgado tratando de tener una nueva oportunidad?	n = 105	
	N	%
Nunca	33	31,4%
Una o dos veces	15	14,3%
Algunas veces	45	42,9%
Muchas veces	12	11,4%

Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023

**Figura N° 55**

**Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 16: ¿Hizo algo arriesgado tratando de tener una nueva oportunidad?**



Fuente: tabla N°55

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 42.9% del personal de enfermería indica que ha hecho algo arriesgado tratando de tener una nueva oportunidad "algunas veces". Le sigue el grupo que lo hizo "nunca" con un 31.4%. Luego, el 14.3% informa haberlo hecho "una o dos veces", mientras que solo el 11.4% responde que lo ha hecho "muchas veces". Estos resultados sugieren que una parte significativa del personal de enfermería está dispuesta a asumir riesgos en busca de nuevas oportunidades.

**Tabla N° 56**

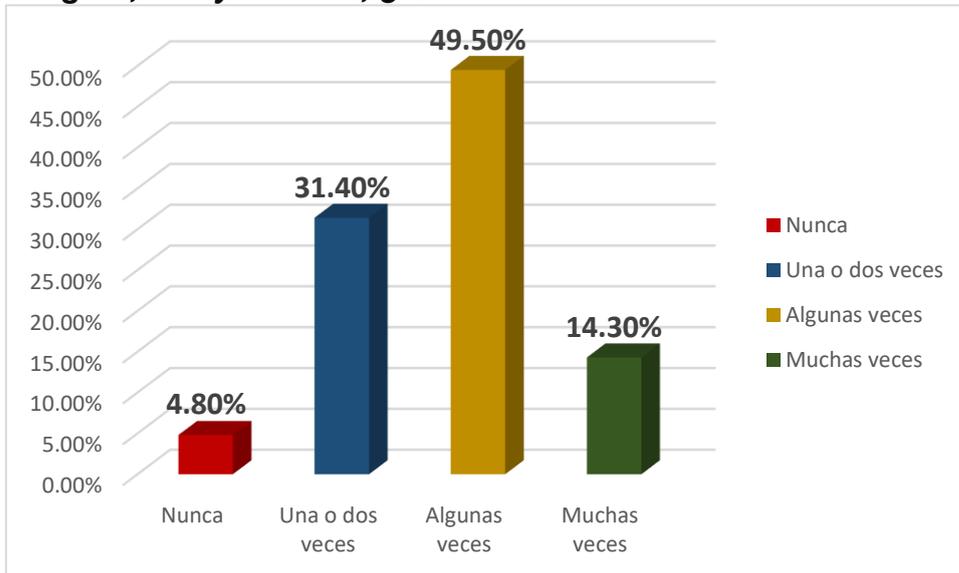
**Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 17: ¿Se imaginó, una y otra vez, ¿Qué decir o hacer?**

¿Se imaginó, una y otra vez, ¿Qué decir o hacer?	n = 105	
	N	%
Nunca	5	4,8%
Una o dos veces	33	31,4%
Algunas veces	52	49,5%
Muchas veces	15	14,3%

Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023

**Figura N° 56**

**Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 17: ¿Se imaginó, una y otra vez, ¿Qué decir o hacer?**



Fuente: tabla N°56

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 49.5% del personal de enfermería indica que se ha imaginado qué decir o hacer "algunas veces". Le sigue el grupo que lo hizo "una o dos veces" con un 31.4%. Luego, solo el 14.3% informa haberlo hecho "muchas veces", mientras que el 4.8% responde que nunca lo ha hecho. Estos resultados sugieren que una parte significativa del personal de enfermería recurre a la visualización y la planificación mental como una estrategia de afrontamiento para enfrentar situaciones estresantes.

**Tabla N°57**

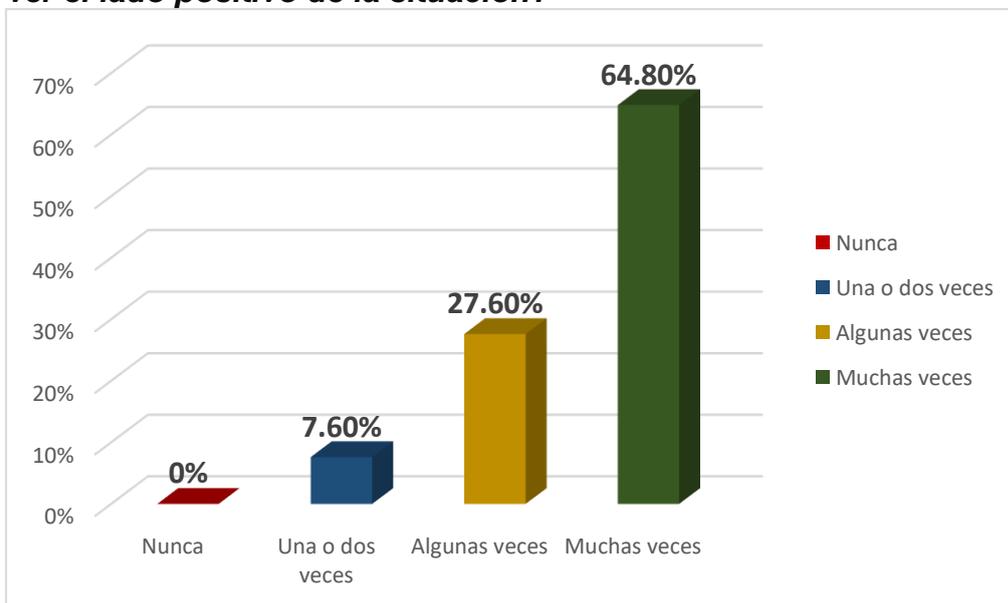
**Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 18: ¿Trato de ver el lado positivo de la situación?**

¿Trato de ver el lado positivo de la situación?	n = 105	
	N	%
Una o dos veces	8	7,6%
Algunas veces	29	27,6%
Muchas veces	68	64,8%

Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023

**Figura N° 57**

**Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 18: ¿Trato de ver el lado positivo de la situación?**



Fuente: tabla N°57

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 64.8% del personal de enfermería indica que ha tratado de ver el lado positivo de la situación "muchas veces". Le sigue el grupo que lo hizo "algunas veces" con un 27.6%. Luego, solo el 7.6% informa haberlo hecho "una o dos veces". Estos resultados sugieren que una gran mayoría del personal de enfermería recurre a ver el lado positivo de la situación como una estrategia de afrontamiento para lidiar con el estrés.

**Tabla N° 58**

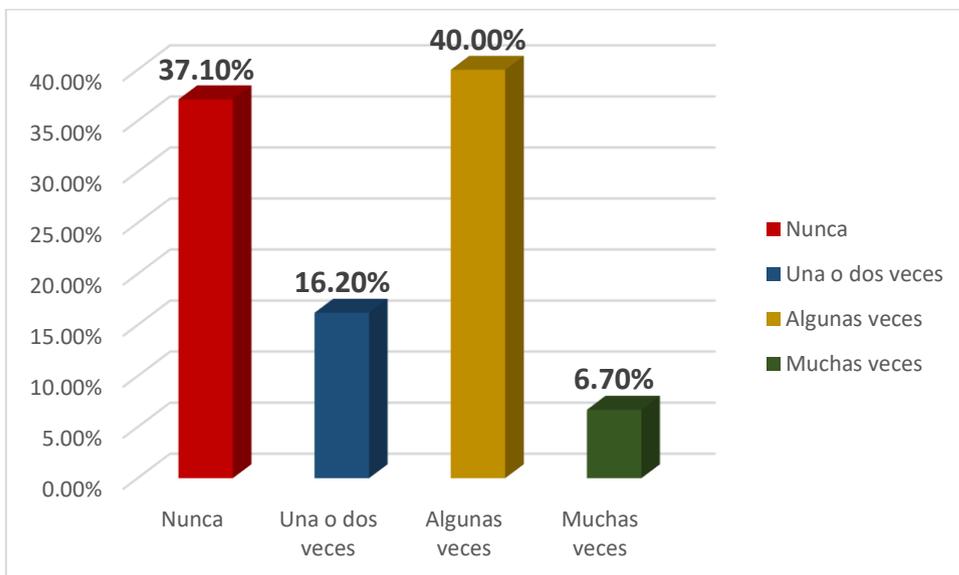
**Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 19: ¿Hablo con algún profesional médico, psicólogo, Farmacéutico, etc.**

¿Hablo con algún profesional médico, psicólogo, Farmacéutico, etc.	n = 105	
	N	%
Nunca	39	37,1%
Una o dos veces	17	16,2%
Algunas veces	42	40,0%
Muchas veces	7	6,7%

*Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023*

**Figura N° 58**

**Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 19: ¿Hablo con algún profesional médico, psicólogo, Farmacéutico, etc.**



*Fuente: tabla N°58*

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 37.1% del total, indicaron que nunca hablan con ningún profesional de la salud para afrontar situaciones estresantes; el 16.2%, mencionaron que lo hacen una o dos veces; el 40.0%, indicaron que lo hacen algunas veces y el 6.7%, afirmaron que lo hacen muchas veces. Estos resultados sugieren que una proporción significativa del personal de enfermería recurre a hablar con profesionales de la salud para afrontar situaciones estresantes en el trabajo.

**Tabla N°59**

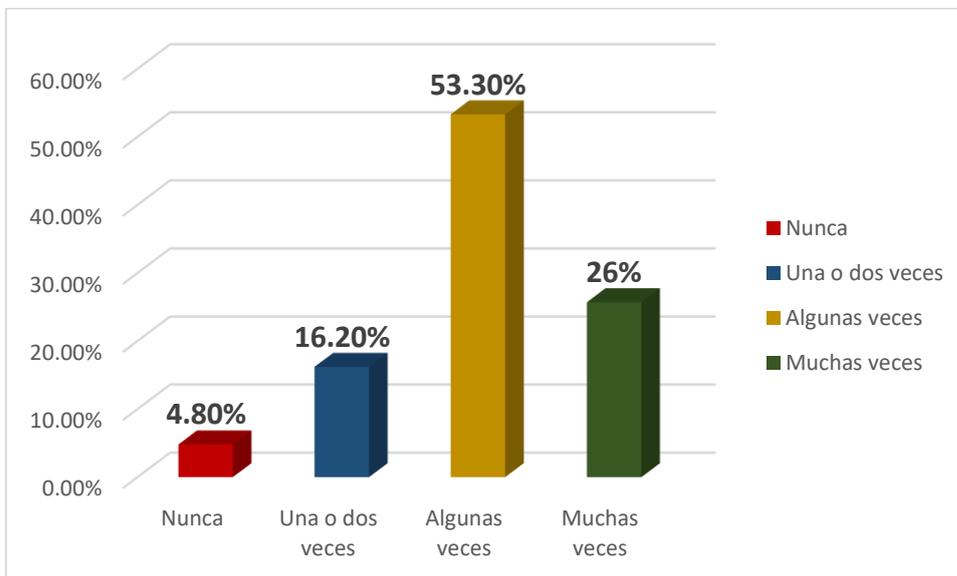
**Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 20: ¿Decidió lo que quería a hacer y trató firmemente de conseguirlo?**

¿Decidió lo que quería a hacer y trató firmemente de conseguirlo?	n = 105	
	N	%
Nunca	5	4,8%
Una o dos veces	17	16,2%
Algunas veces	56	53,3%
Muchas veces	27	25,7%

*Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023*

**Figura N°59**

**Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 20: ¿Decidió lo que quería a hacer y trató firmemente de conseguirlo?**



*Fuente: tabla N°59*

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 53.3% del personal de enfermería indica que ha decidido lo que quería hacer y trató firmemente de conseguirlo "algunas veces". Le sigue el grupo que lo hizo "muchas veces" con un 26%. Luego, el 16.2% informa haberlo hecho "una o dos veces", mientras que solo el 4.8% responde que nunca lo ha hecho. Interpretativamente, estos resultados sugieren que una parte significativa del personal de enfermería recurre a establecer metas y esforzarse por alcanzarlas como una estrategia de afrontamiento para lidiar con el estrés.

**Tabla N° 60**

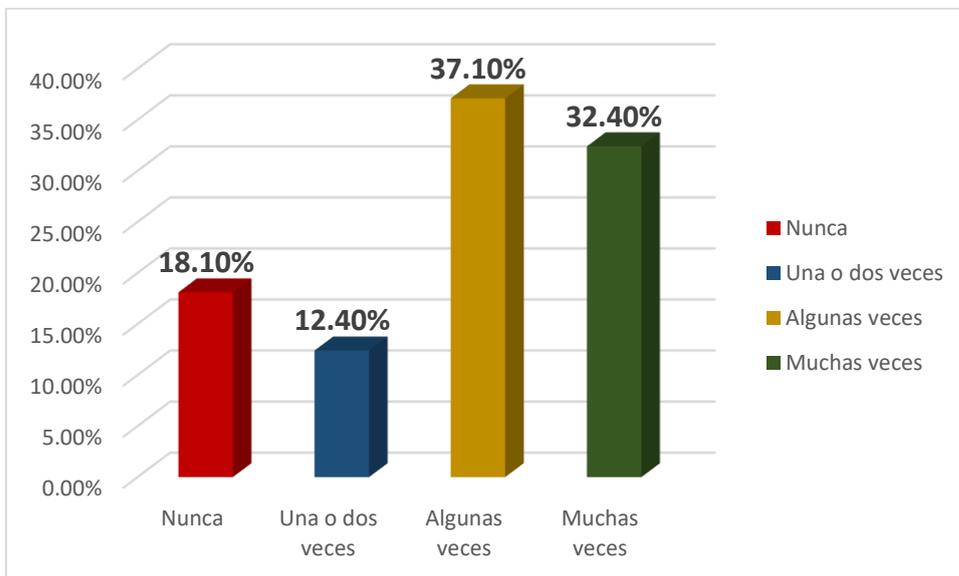
**Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 21: ¿Se imaginó o soñó un tiempo o un lugar mejor que Ud. vivía?**

¿Se imaginó o soñó un tiempo o un lugar mejor que Ud. vivía?	n = 105	
	N	%
Nunca	19	18,1%
Una o dos veces	13	12,4%
Algunas veces	39	37,1%
Muchas veces	34	32,4%

Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023

**Figura N° 60**

**Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 21: ¿Se imaginó o soñó un tiempo o un lugar mejor que Ud. vivía?**



Fuente: tabla N°60

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 18.1% del total, indicaron que nunca se imaginan o sueñan con un tiempo o un lugar mejor; el 12.4%, mencionaron que lo hacen una o dos veces; el 37.1%, indicaron que lo hacen algunas veces y el 32.4%, afirmaron que lo hacen muchas veces. Estos resultados sugieren que una proporción significativa del personal de enfermería recurre a la imaginación o los sueños de un tiempo o lugar mejor como una estrategia para afrontar situaciones estresantes.

**Tabla N° 61**

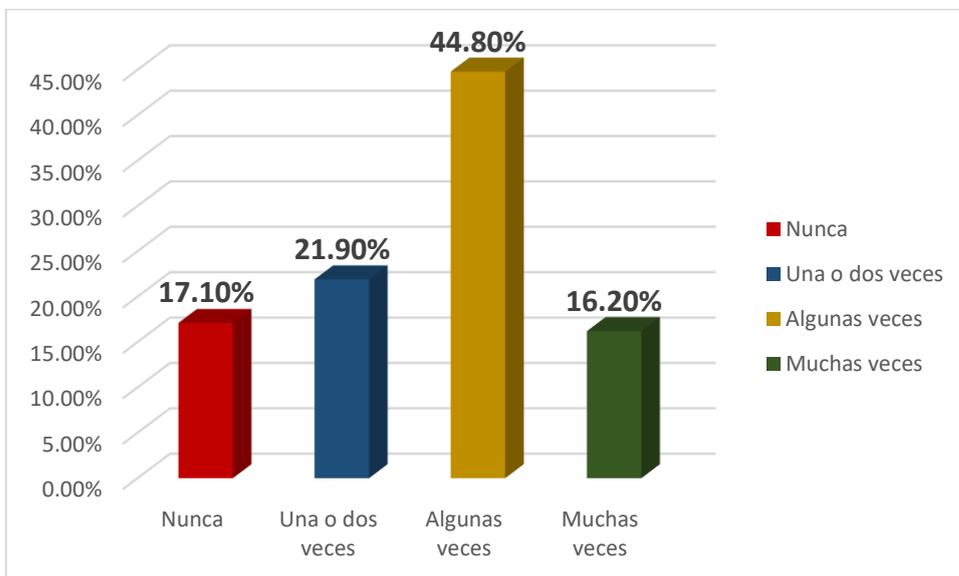
**Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 22: ¿Pensó que el destino se ocuparía de todo?**

¿Pensó que el destino se ocuparía de todo?	n = 105	
	N	%
Nunca	18	17,1%
Una o dos veces	23	21,9%
Algunas veces	47	44,8%
Muchas veces	17	16,2%

*Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023*

**Figura N° 61**

**Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 22: ¿Pensó que el destino se ocuparía de todo?**



*Fuente: tabla N°61*

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 17.1% del total, indicaron que nunca piensan que el destino se ocupará de todo; el 21.9%, mencionaron que lo hacen una o dos veces; el 44.8%, indicaron que lo hacen algunas veces y el 16.2%, afirmaron que lo hacen muchas veces. Estos resultados sugieren que una parte significativa del personal de enfermería recurre a la creencia en el destino como una estrategia para afrontar situaciones estresantes. Consideran que el destino se encargará de resolver las dificultades que enfrentan, proporcionando una sensación de alivio y confianza en el futuro.

**Tabla N° 62**

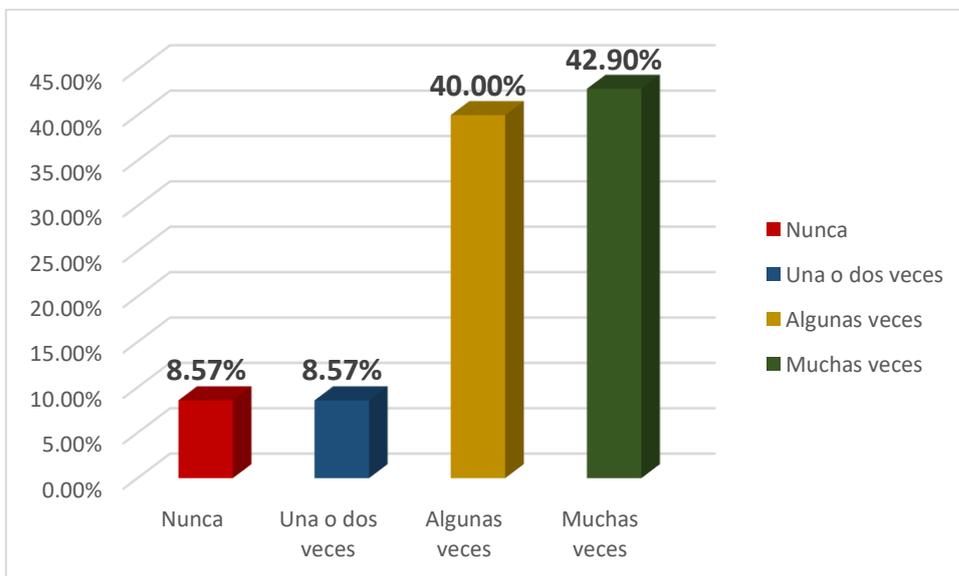
**Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 23: ¿Trató de hacer nuevos amigos?**

¿Trató de hacer nuevos amigos?	n = 105	
	N	%
Nunca	9	8,6%
Una o dos veces	9	8,6%
Algunas veces	42	40,0%
Muchas veces	45	42,9%

*Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023*

**Figura N° 62**

**Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 23: ¿Trató de hacer nuevos amigos?**



*Fuente: tabla N°62*

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 42.9% del personal de enfermería indica que ha tratado de hacer nuevos amigos "muchas veces". Le sigue el grupo que lo hizo "algunas veces" con un 40.0%. Luego, tanto el 8.6% informa haberlo hecho "una o dos veces" como el 8.6% responde que nunca lo ha hecho. Interpretativamente, estos resultados sugieren que una parte significativa del personal de enfermería busca activamente hacer nuevos amigos en el lugar de trabajo como una forma de afrontar el estrés.

**Tabla N°63**

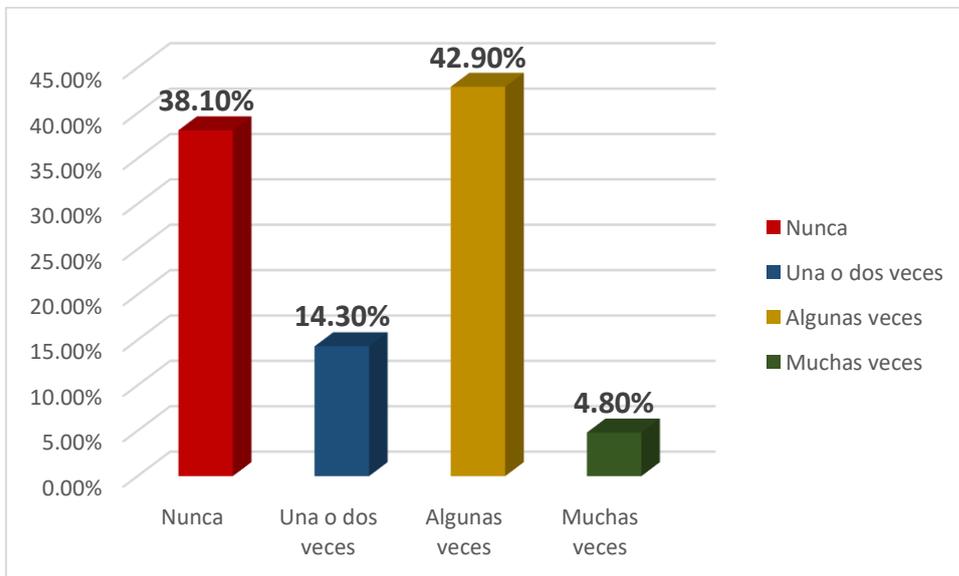
**Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 24: ¿Se mantuvo alejado de sus colegas?**

¿Se mantuvo alejado de sus colegas?	N = 105	
	N	%
Nunca	40	38,1%
Una o dos veces	15	14,3%
Algunas veces	45	42,9%
Muchas veces	5	4,8%

*Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023*

**Figura N° 63**

**Descripción de la dimensión Afrontamiento por aproximación 24: ¿Se mantuvo alejado de sus colegas?**



*Fuente: tabla N°63*

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 42.9% del personal de enfermería indica que se ha mantenido alejado de sus colegas "algunas veces". Le sigue el grupo que lo hizo "nunca" con un 38.1%. Luego, el 14.3% informa haberlo hecho "una o dos veces", mientras que solo el 4.8% responde que lo ha hecho "muchas veces". Estos resultados sugieren que una parte significativa del personal de enfermería experimenta momentos en los que se distancia de sus colegas en el trabajo como una forma de afrontar el estrés.

## Dimensión afrontamiento por evitación

**Tabla N° 64**

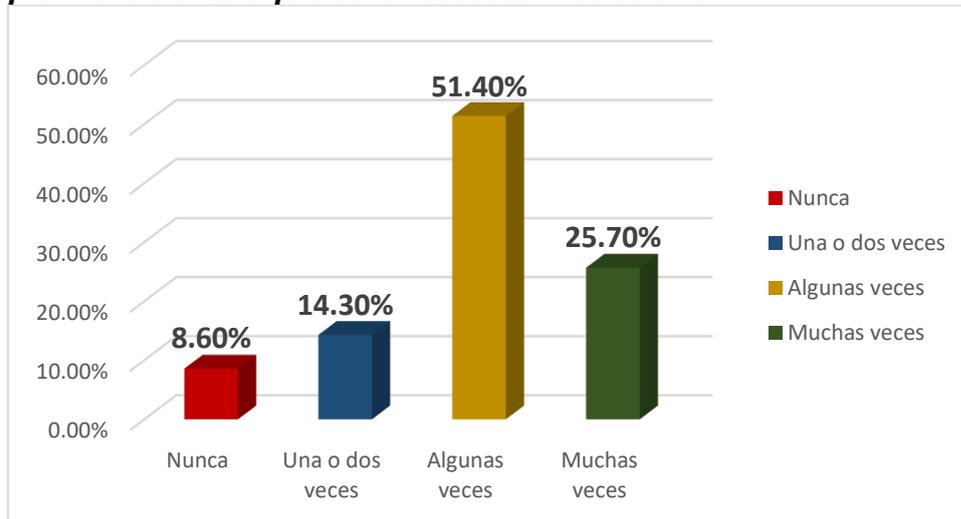
**Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 1: ¿Trató de prever o de anticiparse a cómo resultaría todo?**

¿Trató de prever o de anticiparse a cómo resultaría todo?	n = 105	
	N	%
Nunca	9	8,6%
Una o dos veces	15	14,3%
Algunas veces	54	51,4%
Muchas veces	27	25,7%

Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023

**Figura N° 64**

**Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 1: ¿Trató de prever o de anticiparse a cómo resultaría todo?**



Fuente: tabla N°64

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 51.4% del personal de enfermería indica que ha tratado de prever o anticiparse a cómo resultaría todo "algunas veces". Le sigue el grupo que lo hizo "muchas veces" con un 25.7%. Luego, el 14.3% informa haberlo hecho "una o dos veces", mientras que solo el 8.6% responde que nunca lo ha hecho. Estos resultados sugieren que una parte significativa del personal de enfermería recurre a la anticipación o predicción de resultados como una estrategia de afrontamiento para lidiar con el estrés.

**Tabla N° 65**

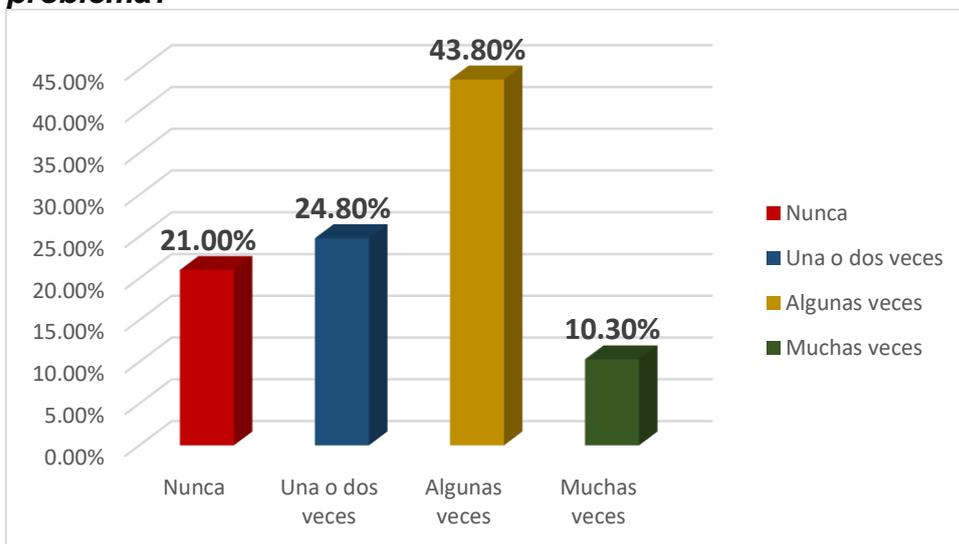
**Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 2: ¿Pensó cuánto mejor estaba Ud. comparándose con otras personas con el mismo problema?**

¿Pensó cuánto mejor estaba Ud. comparándose con otras personas con el mismo problema?	n = 105	
	N	%
Nunca	22	21,0%
Una o dos veces	26	24,8%
Algunas veces	46	43,8%
Muchas veces	11	10,3%

Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023

**Figura N° 65**

**Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 2: ¿Pensó cuánto mejor estaba Ud. comparándose con otras personas con el mismo problema?**



Fuente: tabla N°65

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 21.0% del total, indicaron que nunca piensan en compararse con otras personas que tienen el mismo problema; el 24.8%, mencionaron que lo hacen una o dos veces; el 43.8%, indicaron que lo hacen algunas veces y el 10.3%, afirmaron que lo hacen muchas veces. Estos resultados sugieren que una proporción significativa del personal de enfermería recurre a la comparación con otras personas que enfrentan el mismo problema como una estrategia para evitar enfrentar situaciones estresantes.

**Tabla N° 66**

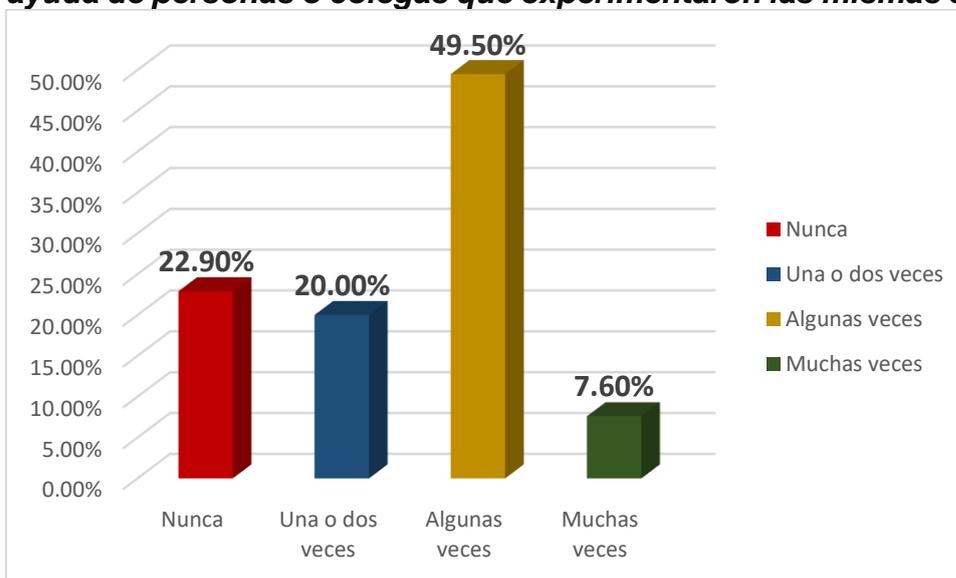
**Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 3: ¿Buscó la ayuda de personas o colegas que experimentaron las mismas situaciones?**

¿Buscó la ayuda de personas o colegas que experimentaron las mismas situaciones?	n = 105	
	N	%
Nunca	24	22,9%
Una o dos veces	21	20,0%
Algunas veces	52	49,5%
Muchas veces	8	7,6%

Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023

**Figura N° 66**

**Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 3: ¿Buscó la ayuda de personas o colegas que experimentaron las mismas situaciones?**



Fuente: tabla N°66

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 22.9% del total, indicaron que nunca buscaron ayuda de personas o colegas en situaciones similares; el 20.0%, mencionaron que buscaron ayuda una o dos veces; el 49.5%, indicaron que buscaron ayuda de manera ocasional y el 7.6%, afirmaron que buscaron ayuda en múltiples ocasiones. Estos resultados reflejan que la mayoría del personal de enfermería ha recurrido a buscar ayuda de personas o colegas que han experimentado situaciones similares, aunque la frecuencia de esta búsqueda varía entre los encuestados.

**Tabla N° 67**

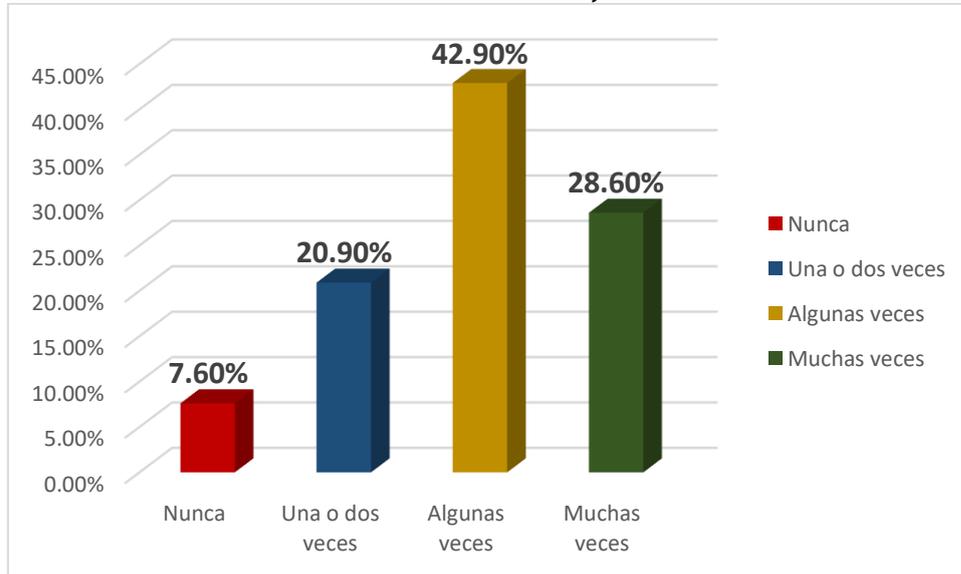
**Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 4: ¿Trató de resolver estas situaciones estresantes, al menos en dos formas diferentes?**

¿Trató de resolver estas situaciones estresantes, al menos en dos formas diferentes?	n = 105	
	N	%
Nunca	8	7,6%
Una o dos veces	22	21,0%
Algunas veces	45	42,9%
Muchas veces	30	28,6%

Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023

**Figura N° 67**

**Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 4: ¿Trató de resolver estas situaciones estresantes, al menos en dos formas diferentes?**



Fuente: tabla N°67

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 7.6% del total, indicaron que nunca intentaron resolver las situaciones estresantes de esta manera, el 21.0%, mencionaron que intentaron resolver las situaciones estresantes de esta manera una o dos veces; el 42.9%, indicaron que intentaron resolver las situaciones estresantes de esta manera algunas veces y el 28.6%, afirmaron que intentaron resolver las situaciones estresantes de esta manera en múltiples ocasiones.

**Tabla N° 68**

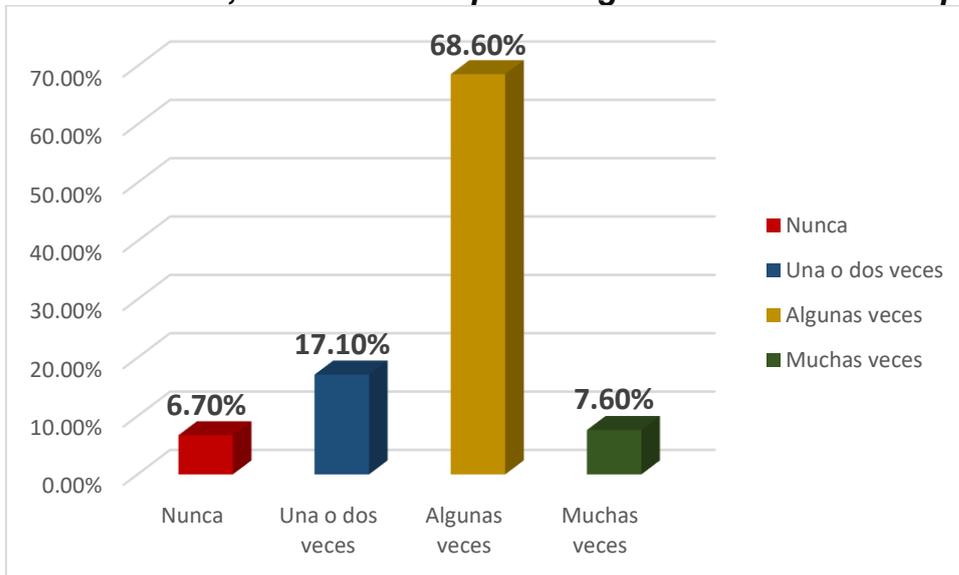
**Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 5: ¿Evitó pensar en la situación, aun sabiendo que en algún momento debería pensar en él?**

¿Evitó pensar en la situación, aun sabiendo que en algún momento debería pensar en él?	N	%
Nunca	7	6,7%
Una o dos veces	18	17,1%
Algunas veces	72	68,6%
Muchas veces	8	7,6%

Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023

**Figura N° 68**

**Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 5: ¿Evitó pensar en la situación, aun sabiendo que en algún momento debería pensar en él?**



Fuente: tabla N°68

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 6.7% del total, indicaron que nunca evitaron pensar en la situación; el 17.1%, mencionaron que evitaron pensar en la situación una o dos veces; el 68.6%, indicaron que a veces evitaron pensar en la situación y el 7.6%, afirmaron que evitaron pensar en la situación en muchas ocasiones. Estos resultados sugieren que una proporción significativa del personal de enfermería ha experimentado momentos en los que evita pensar en situaciones estresantes, a pesar de ser conscientes de que eventualmente deberían enfrentarlas.

**Tabla N° 69**

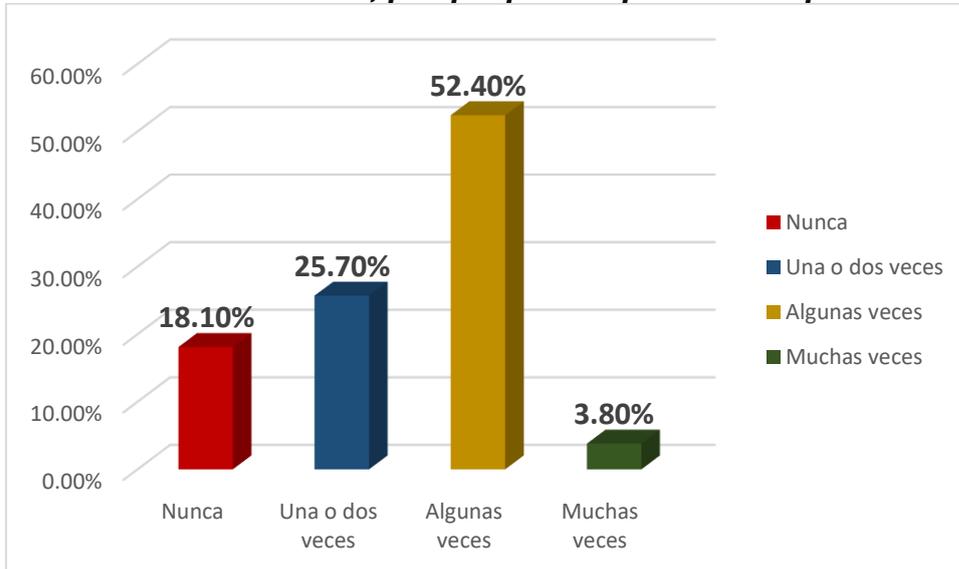
**Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 6: ¿Aceptó las situaciones estresantes, porque pensó que nada se podía hacer?**

¿Aceptó las situaciones estresantes, porque pensó que nada se podía hacer?	n = 105	
	N	%
Nunca	19	18,1%
Una o dos veces	27	25,7%
Algunas veces	55	52,4%
Muchas veces	4	3,8%

Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023

**Figura N° 69**

**Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 6: ¿Aceptó las situaciones estresantes, porque pensó que nada se podía hacer?**



Fuente: tabla N°69

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 18.1% indicaron que nunca han aceptado situaciones estresantes por esta razón; el 25.7%, mencionaron que han aceptado situaciones estresantes de esta manera una o dos veces; el 52.4%, indicaron que han aceptado situaciones estresantes de esta manera en algunas ocasiones y el 3.8%, afirmaron que han aceptado situaciones estresantes de esta manera en muchas ocasiones. Estos resultados sugieren que una proporción significativa del personal de enfermería ha experimentado momentos en los que han aceptado situaciones estresantes debido a la percepción de que no había nada que se pudiera hacer para cambiarlas.

**Tabla N° 70**

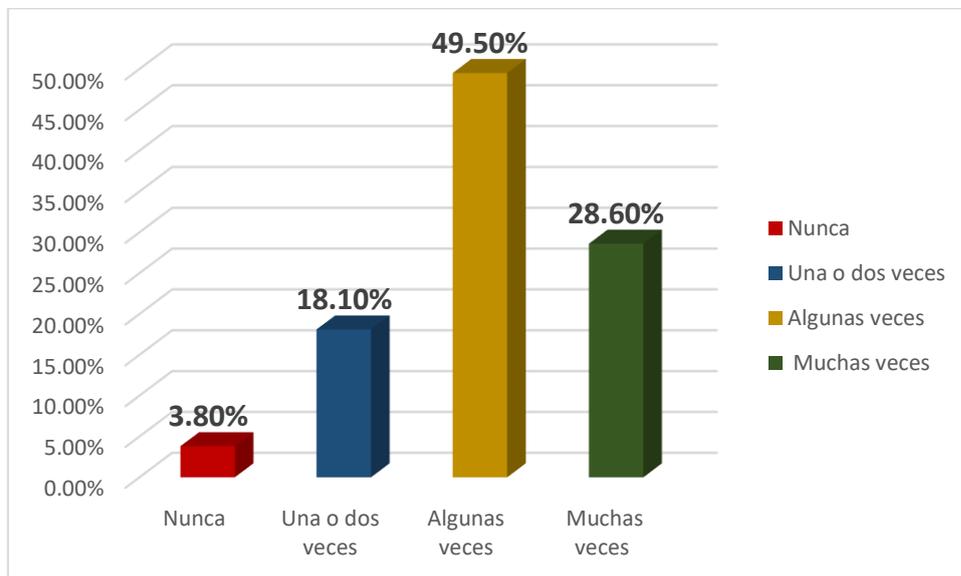
**Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 7: ¿Leyó, miró televisión, o realizó alguna otra actividad como forma de distracción?**

¿Leyó, miró televisión, o realizó alguna otra actividad como forma de distracción?	n = 105	
	N	%
Nunca	4	3,8%
Una o dos veces	19	18,1%
Algunas veces	52	49,5%
Muchas veces	30	28,6%

*Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023*

**Figura N° 70**

**Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 7: ¿Leyó, miró televisión, o realizó alguna otra actividad como forma de distracción?**



*Fuente: tabla N°70*

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 3.8% del total, indicaron que nunca recurrieron a actividades de distracción para evitar enfrentar situaciones estresantes. 19 personas, constituyendo el 18.1%, mencionaron que recurrieron a estas actividades como forma de distracción una o dos veces. 52 personas, representando el 49.5%, indicaron que recurrieron a estas actividades como forma de distracción en algunas ocasiones. 30 personas, igualmente representando el 28.6%, afirmaron que recurrieron a estas actividades como forma de distracción en muchas ocasiones.

**Tabla N° 71**

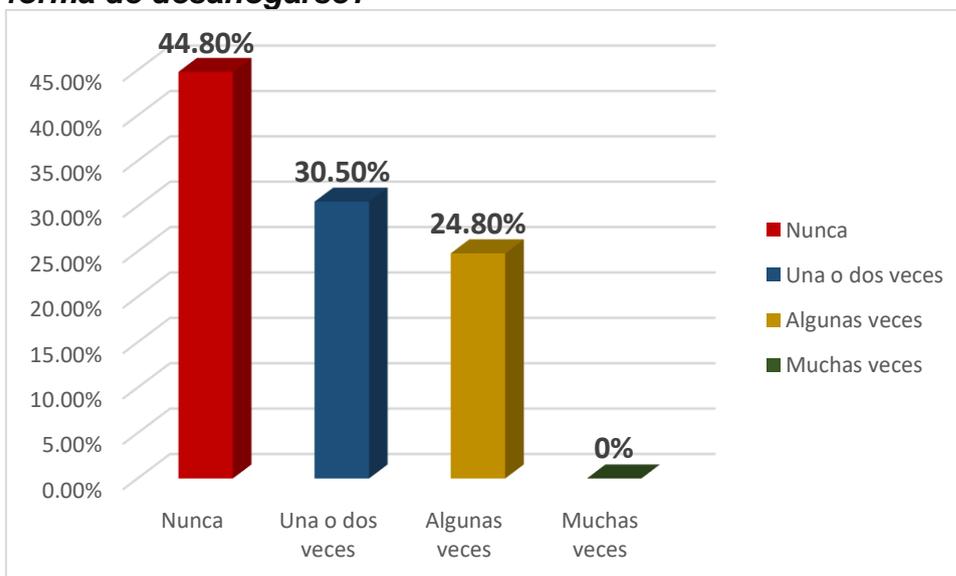
**Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 8: ¿Gritó como forma de desahogarse?**

¿Gritó como forma de desahogarse?	n = 105	
	N	%
Nunca	47	44,8%
Una o dos veces	32	30,5%
Algunas veces	26	24,8%

*Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023*

**Figura N° 71**

**Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 8: ¿Gritó como forma de desahogarse?**



*Fuente: tabla N°71*

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; 7 personas, lo que representa el 44.8% del total, indicaron que nunca recurrieron a gritar como una forma de desahogarse. 32 personas, equivalente al 30.5%, mencionaron que gritaron como forma de desahogarse una o dos veces. Estos resultados sugieren que una proporción significativa del personal de enfermería ha recurrido a gritar como una forma de desahogarse en situaciones estresantes, al menos en alguna ocasión. Sin embargo, es importante tener en cuenta que esta estrategia puede no ser la más efectiva ni saludable para manejar el estrés, y podría tener consecuencias negativas tanto para el individuo como para su entorno laboral.

**Tabla N° 72**

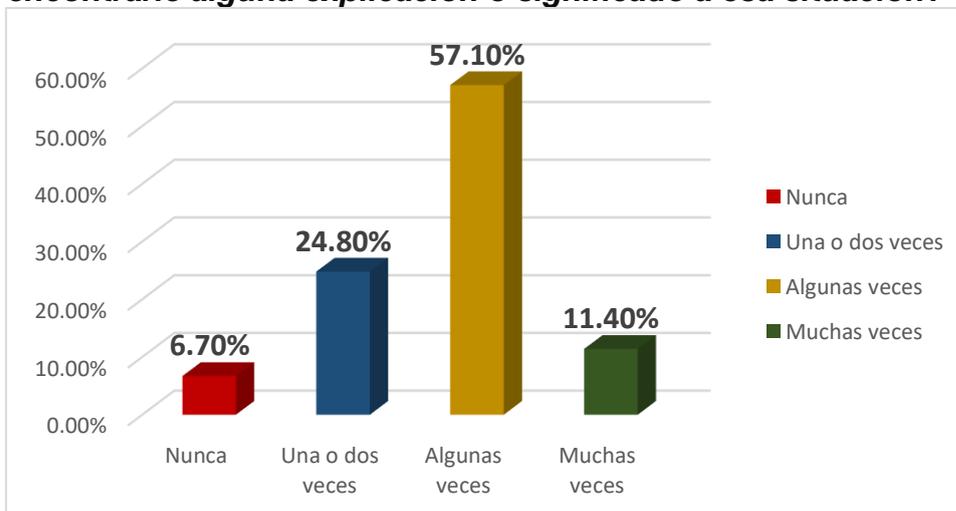
**Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 9: ¿Trató de encontrarle alguna explicación o significado a esa situación?**

¿Trató de encontrarle alguna explicación o significado a esa situación?	n = 105	
	N	%
Nunca	7	6,7%
Una o dos veces	25	24,8%
Algunas veces	60	57,1%
Muchas veces	12	11,4%

*Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023*

**Figura N° 72**

**Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 9: ¿Trató de encontrarle alguna explicación o significado a esa situación?**



*Fuente: tabla N°72*

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; 7 personas, lo que representa el 6.7% del total, indicaron que nunca intentaron encontrarle alguna explicación o significado a esas situaciones. 25 personas, equivalente al 24.8%, mencionaron que intentaron encontrarle alguna explicación o significado a esas situaciones una o dos veces. 60 personas, lo que corresponde al 57.1%, afirmaron que intentaron encontrarle alguna explicación o significado a esas situaciones en algunas ocasiones. 12 personas, que representan el 11.4%, mencionaron que intentaron encontrarle alguna explicación o significado a esas situaciones muchas veces.

**Tabla N° 73**

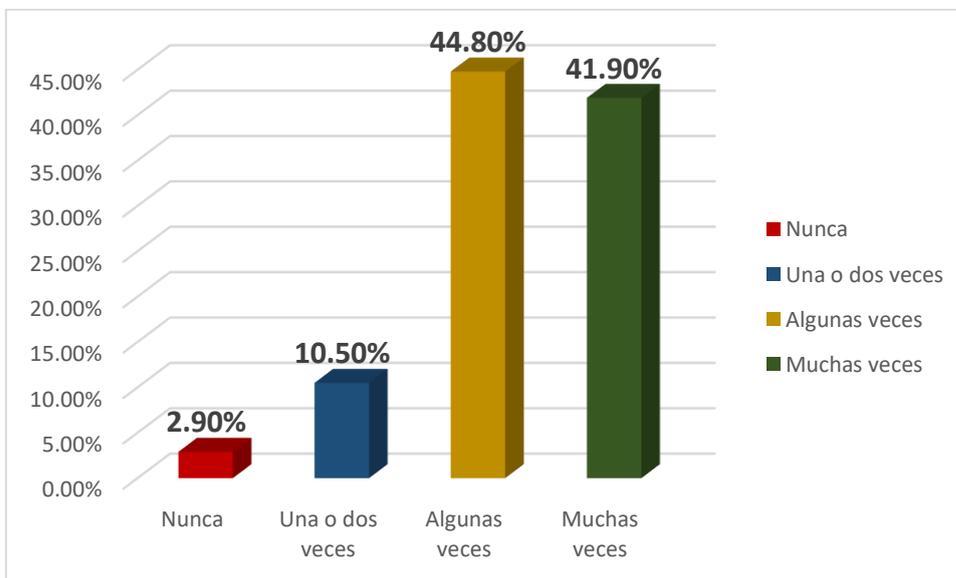
**Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 10: ¿Trató de decirse a sí mismo que las cosas mejorarían?**

¿Trató de decirse a sí mismo que las cosas mejorarían?	n = 105	
	N	%
Nunca	3	2,9%
Una o dos veces	11	10,5%
Algunas veces	47	44,8%
Muchas veces	44	41,9%

*Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023*

**Figura N° 73**

**Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 10: ¿Trató de decirse a sí mismo que las cosas mejorarían?**



*Fuente: tabla N°73*

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; personas, lo que representa el 2.9% del total, indicaron que nunca intentaron decirse a sí mismos que las cosas mejorarían. 11 personas, equivalente al 10.5%, mencionaron que intentaron decirse a sí mismos que las cosas mejorarían una o dos veces. 47 personas, lo que corresponde al 44.8%, afirmaron que intentaron decirse a sí mismos que las cosas mejorarían en algunas ocasiones. 44 personas, que representan el 41.9%, mencionaron que intentaron decirse a sí mismos que las cosas mejorarían muchas veces.

**Tabla N° 74**

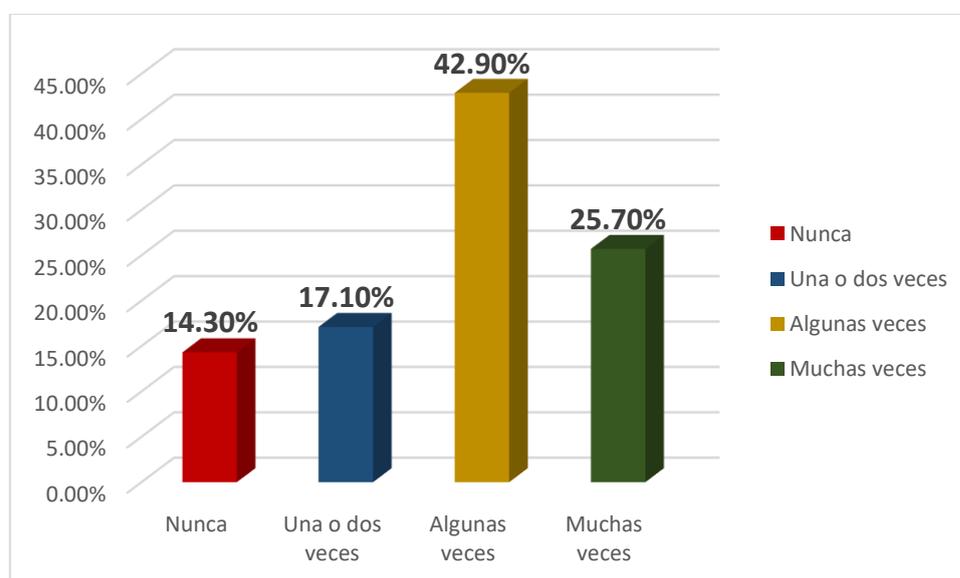
**Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 11: ¿Trató de averiguar más sobre esa situación?**

¿Trató de averiguar más sobre esa situación?	n = 105	
	N	%
Nunca	15	14,3%
Una o dos veces	18	17,1%
Algunas veces	45	42,9%
Muchas veces	27	25,7%

Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023

**Figura N° 74**

**Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 11: ¿Trató de averiguar más sobre esa situación?**



Fuente: tabla N°74

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; 15 personas, lo que representa el 14.3% del total, indicaron que nunca intentaron averiguar más sobre la situación. 18 personas, equivalente al 17.1%, mencionaron que intentaron averiguar más sobre la situación una o dos veces. 45 personas, lo que corresponde al 42.9%, afirmaron que intentaron averiguar más sobre la situación en algunas ocasiones. 27 personas, que representan el 25.7%, mencionaron que intentaron averiguar más sobre la situación muchas veces.

**Tabla N° 75**

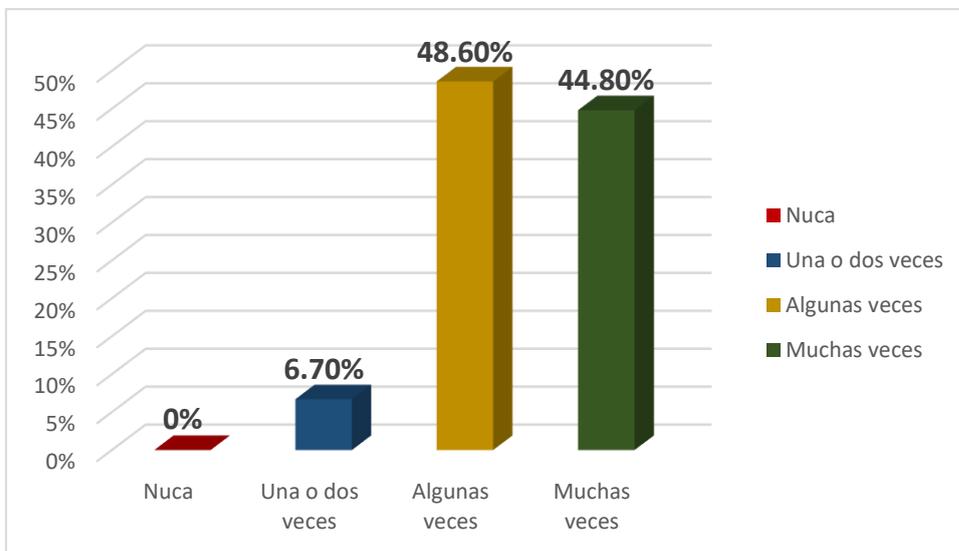
**Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 12: ¿Trató de aprender cómo hacer más cosas por sí mismo?**

¿Trató de aprender cómo hacer más cosas por sí mismo?	n = 105	
	N	%
Una o dos veces	7	6,7%
Algunas veces	51	48,6%
Muchas veces	47	44,8%

Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023

**Figura N° 75**

**Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 12: ¿Trató de aprender cómo hacer más cosas por sí mismo?**



Fuente: tabla N°75

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; 7 personas, lo que representa el 6.7% del total, indicaron que intentaron aprender cómo hacer más cosas por sí mismas una o dos veces. 51 personas, equivalente al 48.6%, mencionaron que intentaron aprender cómo hacer más cosas por sí mismas en algunas ocasiones. 47 personas, que representan el 44.8%, afirmaron que intentaron aprender cómo hacer más cosas por sí mismas muchas veces. Este análisis sugiere que una parte significativa del personal de enfermería emplea la estrategia de intentar aprender cómo hacer más cosas por sí mismo como un método de afrontamiento.

**Tabla N° 76**

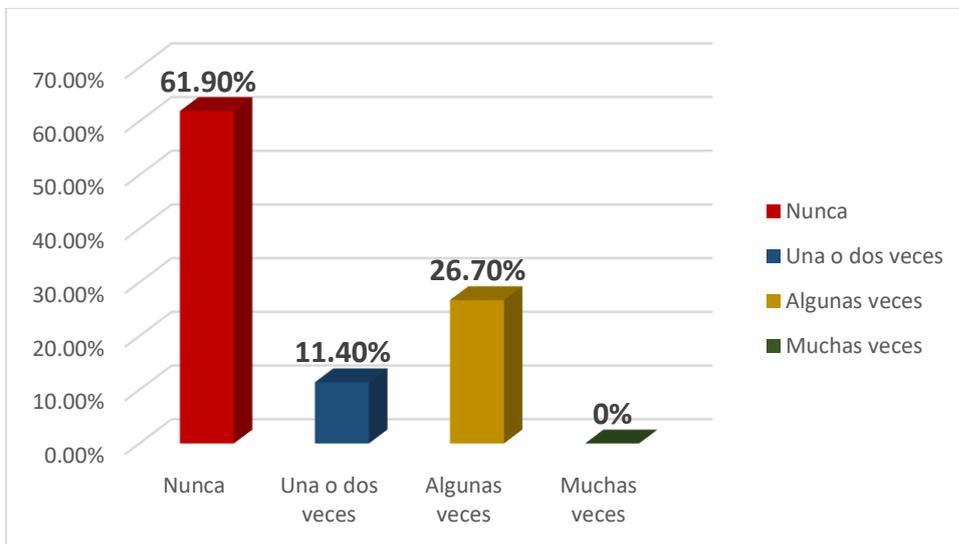
**Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 13: ¿Esperó que sucediera lo peor?**

¿Esperó que sucediera lo peor?	n=105	
	N	%
Nunca	65	61,9%
Una o dos veces	12	11,4%
Algunas veces	28	26,7%

Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023

**Figura N° 76**

**Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 13: ¿Esperó que sucediera lo peor?**



Fuente: tabla N°76

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 61.9% del total, indicaron que nunca esperaron que sucediera lo peor; el 11.4%, mencionaron que esperaron que sucediera lo peor una o dos veces y el 26.7%, afirmaron que esperaron que sucediera lo peor en algunas ocasiones. Este análisis sugiere que la mayoría del personal de enfermería encuestado no recurre a la estrategia de esperar que suceda lo peor como forma de afrontamiento. Sin embargo, una parte significativa admitió haberlo hecho en algunas ocasiones, lo que podría reflejar momentos de incertidumbre o ansiedad en su trabajo.

**Tabla N° 77**

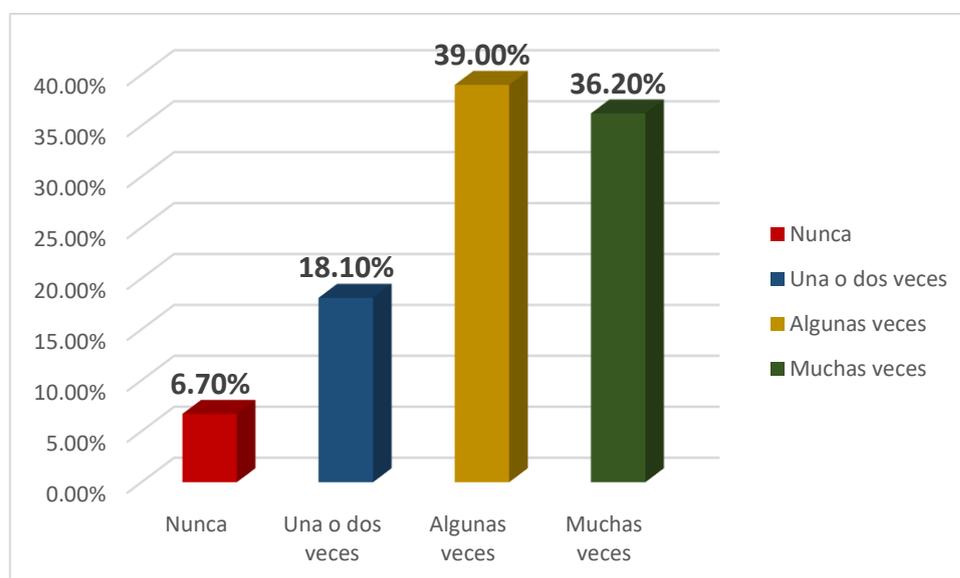
**Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 14: ¿Les dedicó más tiempo a actividades recreativas?**

¿Les dedicó más tiempo a actividades recreativas?	n = 105	
	N	%
Nunca	7	6,7%
Una o dos veces	19	18,1%
Algunas veces	41	39,0%
Muchas veces	38	36,2%

*Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023*

**Figura N° 77**

**Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 14: ¿Les dedicó más tiempo a actividades recreativas?**



*Fuente: tabla N°77*

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 6.7% del total, indicaron que nunca dedicaron más tiempo a actividades recreativas como forma de afrontamiento; el 18.1%, mencionaron que dedicaron más tiempo a actividades recreativas una o dos veces, el 39.0%, afirmaron que dedicaron más tiempo a actividades recreativas algunas veces y el 36.2%, mencionaron que dedicaron más tiempo a actividades recreativas muchas veces.

**Tabla N° 78**

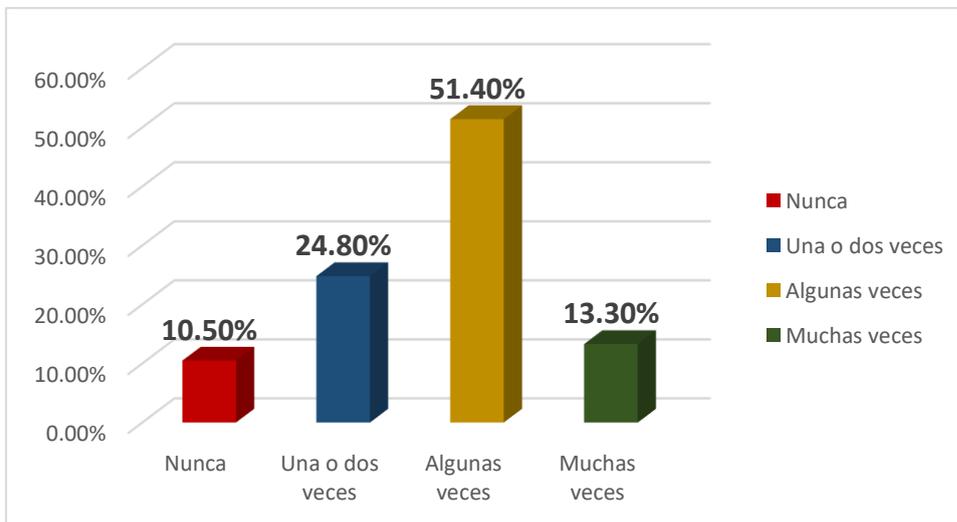
**Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 15: ¿Lloró y descargó sus sentimientos?**

¿Lloró y descargó sus sentimientos?	n = 105	
	N	%
Nunca	11	10,5%
Una o dos veces	26	24,8%
Algunas veces	54	51,4%
Muchas veces	14	13,3%

Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023

**Figura N° 78**

**Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 15: ¿Lloró y descargó sus sentimientos?**



Fuente: tabla N°78

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 10.5% del total, indicaron que nunca lloraron ni descargaron sus sentimientos; el 24.8%, mencionaron que lloraron y descargaron sus sentimientos una o dos veces; el 51.4%, afirmaron que lloraron y descargaron sus sentimientos algunas veces y el 13.3%, mencionaron que lloraron y descargaron sus sentimientos muchas veces. Este análisis sugiere que una proporción significativa del personal de enfermería encuestado llora y descarga sus sentimientos como estrategia de afrontamiento, especialmente aquellos que lo hacen algunas veces o muchas veces.

**Tabla N° 79**

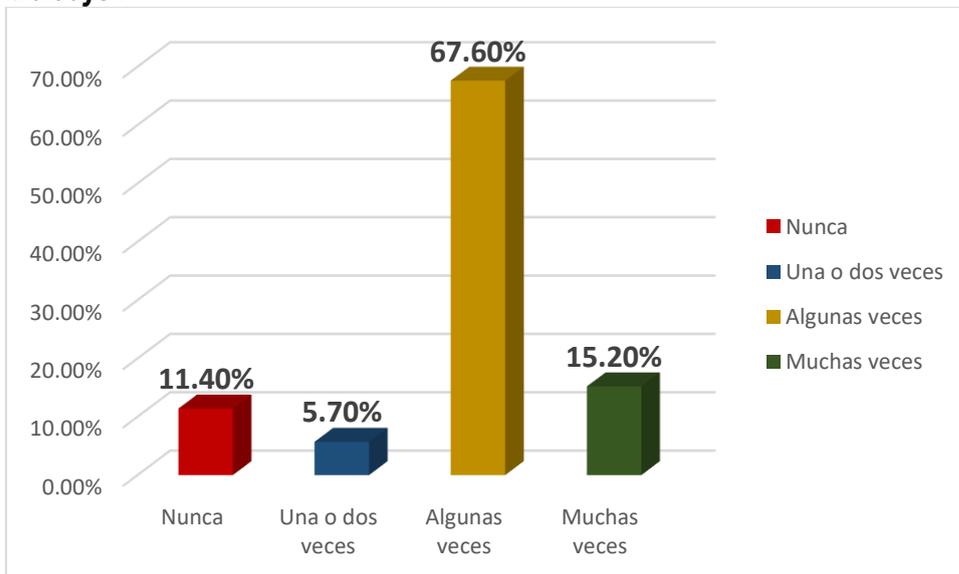
**Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 16: ¿Trató de prever o de anticiparse a los nuevos pedidos que le harían durante el trabajo?**

¿Trató de prever o de anticiparse a los nuevos pedidos que le harían durante el trabajo?	n = 105	
	N	%
Nunca	12	11,4%
Una o dos veces	6	5,7%
Algunas veces	71	67,6%
Muchas veces	16	15,2%

Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023

**Figura N° 79**

**Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 16: ¿Trató de prever o de anticiparse a los nuevos pedidos que le harían durante el trabajo?**



Fuente: tabla N°79

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 11.4% del total, indicaron que nunca intentaron prever o anticiparse a los nuevos pedidos durante su trabajo, el 5.7%, mencionaron que intentaron prever o anticiparse a los nuevos pedidos una o dos veces; el 67.6%, afirmaron que intentaron prever o anticiparse a los nuevos pedidos algunas veces y el 15.2%, mencionaron que intentaron prever o anticiparse a los nuevos pedidos muchas veces.

**Tabla N° 80**

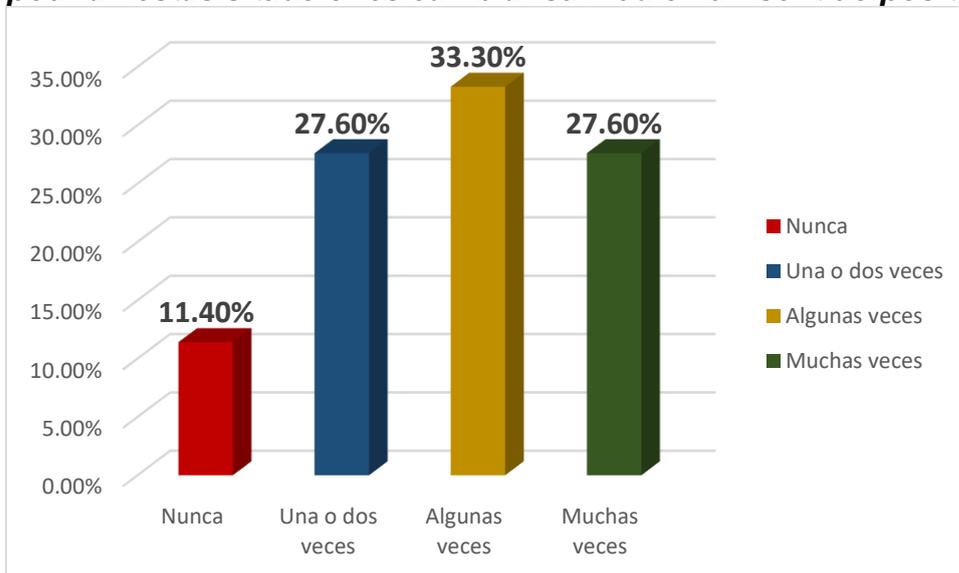
**Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 17: ¿Pensó cómo podrían estas situaciones cambiar su vida en un sentido positivo?**

¿Pensó cómo podrían estas situaciones cambiar su vida en un sentido positivo?	n = 105	
	N	%
Nunca	12	11,4%
Una o dos veces	29	27,6%
Algunas veces	35	33,3%
Muchas veces	29	27,6%

Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023

**Figura N° 80**

**Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 17: ¿Pensó cómo podrían estas situaciones cambiar su vida en un sentido positivo?**



Fuente: tabla N° 80

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 11.4% del total, indicaron que nunca pensaron en cómo estas situaciones podrían cambiar su vida en un sentido positivo; el 27.6%, mencionaron que pensaron en cómo estas situaciones podrían cambiar su vida en un sentido positivo una o dos veces; el 33.3%, afirmaron que pensaron en cómo estas situaciones podrían cambiar su vida en un sentido positivo algunas veces y el 27.6%, mencionaron que pensaron en cómo estas situaciones podrían cambiar su vida en un sentido positivo muchas veces.

**Tabla N° 81**

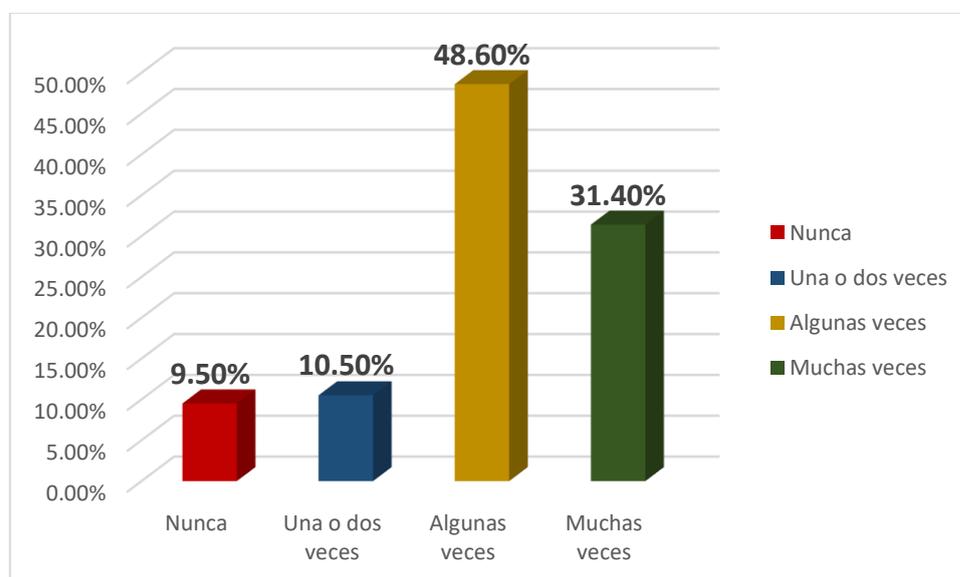
**Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 18: ¿Rezó pidiendo ayuda o fuerza?**

¿Rezó pidiendo ayuda o fuerza?	n=105	
	N	%
Nunca	10	9,5%
Una o dos veces	11	10,5%
Algunas veces	51	48,6%
Muchas veces	33	31,4%

*Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023*

**Figura N° 81**

**Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 18: ¿Rezó pidiendo ayuda o fuerza?**



*Fuente: tabla N°81*

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 9.5% del total, indicaron que nunca recurrieron a la oración para pedir ayuda o fuerza; 10.5%, mencionaron que recurrieron a la oración una o dos veces para pedir ayuda o fuerza; el 48.6%, afirmaron que recurrieron a la oración algunas veces para pedir ayuda o fuerza y el 31.4%, mencionaron que recurrieron a la oración muchas veces para pedir ayuda o fuerza.

**Tabla N° 82**

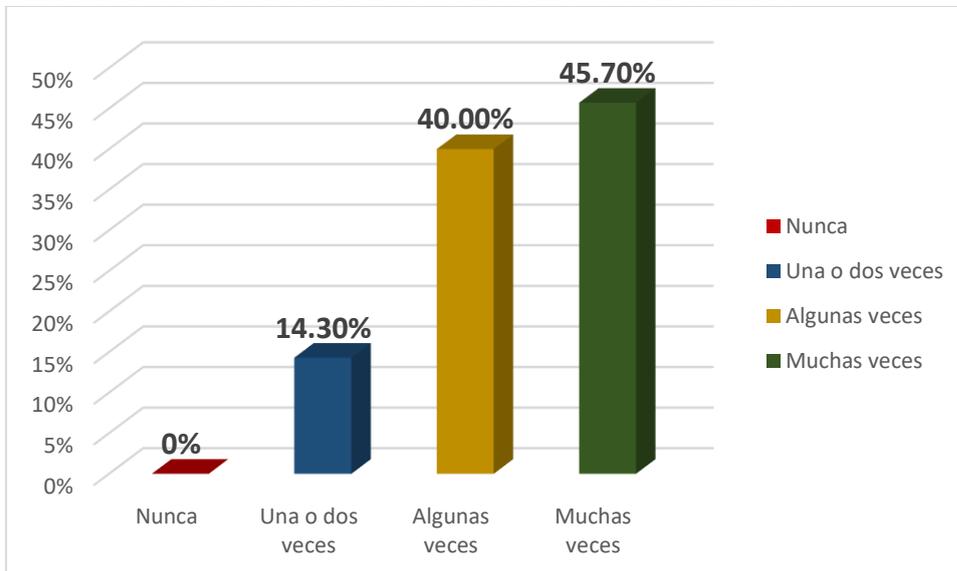
**Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 19: ¿Trato de enfrentar estas situaciones estresantes con calma?**

¿Trato de enfrentar estas situaciones estresantes con calma?	n=105	
	N	%
Una o dos veces	15	14,3%
Algunas veces	42	40,0%
Muchas veces	48	45,7%

Fuente: Cuestionario: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería, aplicado 2023

**Figura N° 82**

**Descripción de la dimensión Afrontamiento por evitación 19: ¿Trato de enfrentar estas situaciones estresantes con calma?**



Fuente: tabla N°82

**Descripción e interpretación:** según indica la tabla y gráfica; el 14.3% del total, mencionaron que intentaron enfrentar estas situaciones estresantes con calma una o dos veces; el 40.0%, afirmaron que intentaron enfrentar estas situaciones con calma algunas veces; el 45.7%, mencionaron que intentaron enfrentar estas situaciones con calma muchas veces. Este análisis sugiere que una gran proporción del personal de enfermería encuestado recurrió a intentar enfrentar las situaciones estresantes con calma como una estrategia de afrontamiento.

## 5.2 Resultado inferenciales

El análisis inferencial realizado en el estudio implicó la aplicación de pruebas estadísticas para evaluar tanto la hipótesis general como las hipótesis específicas planteadas. Se formularon tanto la hipótesis nula, que representa la ausencia de efecto o relación, como la hipótesis Alternativa, que sugiere la presencia de un efecto o relación entre las variables estudiadas.

Dado el tipo de estudio, su nivel de medición, el diseño de estudio y los objetivos de la investigación, se optó por emplear el coeficiente de correlación de Pearson. Esta elección se justifica por su capacidad para medir la fuerza y dirección de la relación lineal entre dos variables cuantitativas.

Para llevar a cabo el procesamiento de los datos recopilados, se utilizó el software estadístico SPSS en su versión 25.0. Este software ofrece una amplia gama de herramientas y funciones para realizar análisis estadísticos complejos, facilitando la interpretación de los resultados y la generación de conclusiones significativas a partir de los datos obtenidos en el estudio.

**Interpretación del coeficiente de correlación:** Camacho (2007) ha señalado, el coeficiente de correlación de Pearson es un indicador cuyos valores absolutos varían entre 0 y 1. Cuanto más cercano a 1 sea el valor, mayor será la correlación, y cuanto más cercano a cero, menor será. Sin embargo, la interpretación de un coeficiente específico puede variar dependiendo en gran medida de la naturaleza del estudio. Por ejemplo, una correlación de 0.6 podría considerarse baja si se trata de evaluar la fiabilidad de un determinado test, pero sería alta si se trata de evaluar su validez.

No obstante, trataremos de abordar este tema desde dos perspectivas diferentes. Por un lado, se ha discutido desde la perspectiva de la significación estadística mencionada anteriormente. Bajo este enfoque, una correlación es considerada significativa si puede afirmarse que es diferente de cero. Sin embargo, es importante destacar que una correlación significativa no necesariamente implica una correlación fuerte; simplemente indica que la correlación es diferente de cero. (45)

## Contrastación de Hipótesis

### Hipótesis General

HI: Existe relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería del instituto regional de enfermedades neoplásicas del Centro Concepción Junín 2023

HO: No Existe relación entre el nivel de estrés y las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería del instituto regional de enfermedades neoplásicas del Centro Concepción Junín 2023

### Tabla N° 83

#### Contrastación Prueba de Hipótesis general

		Estrés laboral	Estrategias de afrontamiento
Estrés laboral	Correlación de Pearson	1	,585**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	105	105
Estrategias de afrontamiento	Correlación de Pearson	,585**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	105	105

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

#### Interpretación:

Como se evidencia en la tabla, el coeficiente de correlación de Pearson (r) es de 0.585, lo que indica la presencia de una correlación positiva. Este hallazgo

sugiere una relación modelada entre la variable "Estrés laboral" y "Estrategias de afrontamiento", ya que el valor de Sig. (bilateral) es de 0.000, situándose por debajo del umbral de 0.01 requerido para la significancia estadística.

### Hipótesis Específicas:

#### Hipótesis específica N°01

- Hi1: Existe relación entre el estrés laboral en la dimensión ambiente físico y las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería del instituto regional de enfermedades neoplásicas Centro Concepción Junín 2023
- Ho1: No Existe relación entre el estrés laboral en la dimensión ambiente físico y las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería del instituto regional de enfermedades neoplásicas Centro Concepción Junín 2023

**Tabla N° 84**

#### **Contrastación de Hipótesis específica 1**

		Ambiente físico	Estrategias de afrontamiento
Ambiente físico	Correlación de Pearson	1	,291**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	105	105
Estrategias de afrontamiento	Correlación de Pearson	,291**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	105	105

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación:

Como se puede observar en la tabla 82, el coeficiente de correlación de Pearson (r) es de 0.291, lo que indica la presencia de una correlación positiva. Esta correlación, a su vez, muestra una relación entre estrés laboral en la dimensión "Ambiente físico" y "Estrategias de afrontamiento", ya que el valor de Sig.

(bilateral) es de 0.003, situándose por debajo del umbral de 0.01 requerido para la significancia estadística.

### Hipótesis específica N°02

- Hi2: Existe relación entre el estrés laboral en la dimensión ambiente psicológico y las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería del instituto regional de enfermedades neoplásicas Centro Concepción Junín 2023
- Ho2: No Existe relación entre el estrés laboral en la dimensión ambiente psicológico y las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería del instituto regional de enfermedades neoplásicas Centro Concepción Junín 2023

**Tabla N° 85**

#### **Contrastación de Hipótesis específica 2**

		Ambiente psicológico	Estrategias de afrontamiento
Ambiente psicológico	Correlación de Pearson	1	,240*
	Sig. (bilateral)		,014
	N	105	105
Estrategias de afrontamiento	Correlación de Pearson	,240*	1
	Sig. (bilateral)	,014	
	N	105	105

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

#### **Interpretación:**

Como se puede apreciar en la tabla, el coeficiente de correlación de Pearson (r) es de 0.240, lo que sugiere la existencia de una correlación positiva. Esta correlación, a su vez, indica una relación entre estrés laboral en la dimensión "Ambiente psicológico" y "Estrategias de afrontamiento", dado que el valor de Sig. (bilateral) es de 0.014, ubicándose por debajo del umbral de 0.01 necesario para la significancia estadística.

### Hipótesis específica 3

- Hi3: Existe relación entre el estrés laboral en la dimensión ambiente social y las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería del instituto regional de enfermedades neoplásicas Centro Concepción Junín 2023.
- Hi3: No Existe relación entre el estrés laboral en la dimensión ambiente social y las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería del instituto regional de enfermedades neoplásicas Centro Concepción Junín 2023.

#### **Tabla N° 86**

#### **Contrastación de Hipótesis específica 3**

	Ambiente social	Estrategias de afrontamiento
Ambiente social	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	,371**
	N	105
Estrategias de afrontamiento	Correlación de Pearson	,371**
	Sig. (bilateral)	1
	N	105

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

#### **Interpretación:**

La tabla muestra un coeficiente de correlación de Pearson (r) de 0.371, lo que sugiere la presencia de una correlación positiva. Esta correlación indica una relación entre el estrés laboral en la dimensión ambiente social "Ambiente social" y "Estrategias de afrontamiento", ya que el valor de Sig. (bilateral) es de 0.000, situándose por debajo del umbral de 0.01 requerido para la significancia estadística.

## VI. DISCUSION DE RESULTADOS

### 6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

La contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados obtenidos en este estudio confirma la relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento utilizadas por el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro en Junín, año 2023.

**En cuanto al objetivo general** de determinar la relación entre estrés laboral y estrategias de afrontamiento, los resultados muestran que existe una correlación significativa entre estas dos variables. Esto sugiere que a medida que aumenta el nivel de estrés laboral, también se incrementa la utilización de estrategias de afrontamiento por parte del personal de enfermería.

La hipótesis a contrastar establece que existe una relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro Concepción Junín en 2023. Para analizar esta relación, se llevó a cabo un estudio utilizando el coeficiente de correlación de Pearson como medida de asociación entre las variables "Estrés laboral" y "Estrategias de afrontamiento".

El coeficiente de correlación de Pearson ( $r$ ) obtenido fue de 0.585. Este valor positivo indica que hay una relación significativa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento. Una correlación de 0.585 sugiere una asociación moderada a fuerte entre estas dos variables.

Además, el valor de Sig. (bilateral) es de 0.000, situándose por debajo del umbral de 0.01 requerido para la significancia estadística. Esto indica que la relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento es estadísticamente significativa, es decir, es poco probable que este hallazgo se deba al azar.

Finalmente, los resultados de este estudio respaldan la hipótesis planteada. La correlación positiva entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento sugiere que a medida que aumenta el estrés laboral, también lo hace el uso de estrategias de afrontamiento por parte de los profesionales de enfermería. Este hallazgo puede tener importantes implicaciones para el manejo del estrés y el bienestar de los profesionales de enfermería en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro Concepción Junín en 2023.

**En cuanto al objetivo específico 1**, identificar la relación entre estrés laboral en la dimensión ambiente físico y estrategias de afrontamiento. Para ello, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson como medida de asociación entre estas variables.

El coeficiente de correlación de Pearson ( $r$ ) obtenido fue de 0.291. Este valor positivo indica la presencia de una correlación positiva entre el estrés laboral en la dimensión "Ambiente físico" y las estrategias de afrontamiento. Una correlación de 0.291 sugiere una asociación débil a moderada entre estas dos variables.

Además, el valor de Sig. (bilateral) es de 0.003, situándose por debajo del umbral de 0.01 requerido para la significancia estadística. Esto indica que la relación

entre el estrés laboral en la dimensión "Ambiente físico" y las estrategias de afrontamiento es estadísticamente significativa, es decir, es poco probable que este hallazgo se deba al azar.

Finalmente, el resultado indica que existe una relación significativa entre el estrés laboral en la dimensión "Ambiente físico" y las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería. Aunque la correlación es moderada, este hallazgo sugiere que el entorno físico de trabajo puede influir en las estrategias que los profesionales de enfermería utilizan para hacer frente al estrés laboral en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro Concepción Junín en 2023.

**En cuanto al objetivo específico 2,** Identificar a relación que existe entre estrés laboral en la dimensión ambiente psicológico y estrategias de afrontamiento. Para ello, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson como medida de asociación entre estas variables.

El coeficiente de correlación de Pearson ( $r$ ) obtenido fue de 0.240. Esta cifra positiva sugiere la presencia de una correlación positiva entre el estrés laboral en la dimensión "Ambiente psicológico" y las estrategias de afrontamiento. Una correlación de 0.240 indica una asociación débil a moderada entre estas dos variables.

Además, el valor de Sig. (bilateral) es de 0.014, ubicándose por debajo del umbral de 0.01 requerido para la significancia estadística. Esto indica que la relación entre el estrés laboral en la dimensión "Ambiente psicológico" y las estrategias de afrontamiento es estadísticamente significativa. Es decir, es poco probable que este hallazgo se deba al azar.

Finalmente, los resultados de esta investigación sugieren que existe una relación significativa entre el estrés laboral en la dimensión "Ambiente psicológico" y las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería. Aunque la correlación es de magnitud moderada, este hallazgo respalda la hipótesis planteada y sugiere que el ambiente psicológico en el lugar de trabajo puede influir en las estrategias que los profesionales de enfermería utilizan para enfrentar el estrés laboral en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro Concepción Junín en 2023.

**En cuanto al objetivo específico 3**, Identificar a relación que existe entre estrés laboral en la dimensión ambiente social y estrategias de afrontamiento. Para ello, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson como medida de asociación entre estas variables.

El coeficiente de correlación de Pearson ( $r$ ) obtenido fue de 0.371. Esta cifra positiva sugiere la presencia de una correlación positiva entre el estrés laboral en la dimensión "Ambiente social" y las estrategias de afrontamiento. Una correlación de 0.371 indica una asociación moderada entre estas dos variables. Además, el valor de Sig. (bilateral) es de 0.000, situándose por debajo del umbral de 0.01 requerido para la significancia estadística. Esto indica que la relación entre el estrés laboral en la dimensión "Ambiente social" y las estrategias de afrontamiento es estadísticamente significativa. Es decir, es poco probable que este hallazgo se deba al azar.

Por lo que, el resultado de este estudio sugiere que existe una relación significativa entre el estrés laboral en la dimensión "Ambiente social" y las

estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería. Aunque la correlación es moderada, este hallazgo respalda la hipótesis planteada y sugiere que el ambiente social en el lugar de trabajo puede influir en las estrategias que los profesionales de enfermería utilizan para enfrentar el estrés laboral en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro Concepción Junín en 2023.

Al analizar los objetivos específicos, se observa que el estrés laboral en las dimensiones de ambiente físico, psicológico y social está asociado de manera significativa con las estrategias de afrontamiento. Esto indica que los factores ambientales, tanto físicos como psicológicos y sociales, influyen en la forma en que el personal de enfermería enfrenta y maneja el estrés laboral.

Por lo tanto, los resultados obtenidos respaldan la hipótesis planteada en este estudio, demostrando que existe una relación directa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento empleadas por el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Centro en Junín durante el año 2023.

## **6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares.**

La contrastación de los resultados de este estudio con otros estudios similares revela similitudes y consistencias en relación con el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento empleadas por el personal de enfermería.

Por ejemplo, Barrios B. & Escudero V. (2022) identificaron diversas estrategias de afrontamiento entre enfermeros/as durante la pandemia de COVID-19, destacando la planificación de acciones como la más predominante. Este hallazgo sugiere que, en situaciones de crisis como la pandemia, los profesionales de enfermería tienden a recurrir a estrategias activas para hacer frente al estrés laboral.

Restrepo A. (2021) observó que los trabajadores de la salud que aplican estrategias centradas en la emoción muestran niveles más bajos de estrés. Esto refuerza la idea de que las estrategias de afrontamiento pueden influir en la percepción y gestión del estrés laboral entre el personal de enfermería.

Delgado B. & Morales D. (2021), por otro lado, encontraron una correlación inversamente proporcional entre las estrategias de afrontamiento y los niveles de estrés en enfermeras de Chiclayo. Este resultado sugiere que a medida que mejoran las técnicas de afrontamiento, los niveles de estrés tienden a disminuir.

Asimismo, Saraguro (2019) también respaldan la relación entre el estrés laboral y el empleo de estrategias de afrontamiento por parte del personal de enfermería. Estos estudios destacan la importancia de contar con herramientas de afrontamiento efectivas para gestionar las demandas del trabajo y mantener un bienestar emocional.

Además, resultados de estudios más recientes como los de Troncos (2022), Mendoza y Panta (2021), Delgado y Morales (2021), y Medina (2021) confirman la relación directa entre el estrés laboral y la utilización de estrategias de afrontamiento entre el personal de enfermería. Estas investigaciones subrayan la necesidad de implementar intervenciones que promuevan el afrontamiento efectivo del estrés en entornos laborales de enfermería.

Estos hallazgos se complementan con los resultados obtenidos en la presente investigación, que revelaron una correlación positiva entre el estrés laboral en diferentes dimensiones y las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería. Específicamente, se encontró una correlación positiva entre el estrés laboral en el ambiente psicológico y social y las estrategias de afrontamiento. Este resultado sugiere que los profesionales de enfermería tienden a utilizar diversas estrategias de afrontamiento para hacer frente al estrés laboral, dependiendo del contexto psicológico y social en el que se encuentren.

En conclusión, al contrastar los resultados de la presente investigación con estudios similares, se puede observar que existe una relación significativa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería. Estos hallazgos proporcionan una comprensión más amplia de cómo los profesionales de enfermería enfrentan y gestionan el estrés laboral en diferentes contextos, lo que puede ser útil para informar intervenciones y políticas destinadas a mejorar el bienestar y la salud mental de este colectivo.

### **6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes (el autor de la investigación se responsabiliza por la información emitida en el informe)**

En concordancia con los reglamentos vigentes y los principios éticos de la investigación, el autor de este estudio asume plena responsabilidad por la veracidad y precisión de la información presentada en el informe. Se garantiza que todos los datos recopilados, analizados y reportados se han obtenido de manera ética y respetuosa, cumpliendo con los estándares establecidos en materia de investigación científica. Además, se han protegido los derechos y la privacidad de los participantes involucrados en el estudio, manteniendo la confidencialidad de su información personal en todo momento. Cualquier referencia o uso de material externo ha sido debidamente citado y atribuido según las normas de atribución académica. En resumen, se reafirma el compromiso del autor de este informe con la integridad y la ética en la investigación.

## CONCLUSIONES

1. La correlación es positiva y significativa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento destaca la importancia de abordar activamente el estrés en el lugar de trabajo y proporcionar recursos y capacitación para ayudar al personal de enfermería a manejar eficazmente las demandas laborales y emocionales.
2. La correlación es positiva entre el ambiente social y las estrategias de afrontamiento indica que un entorno laboral favorable, con interacciones positivas entre compañeros y supervisores, puede promover el desarrollo de estrategias efectivas para manejar el estrés y las demandas laborales.
3. La correlación es positiva entre el ambiente físico y las estrategias de afrontamiento sugiere que las condiciones laborales deficientes, como la falta de tiempo para realizar tareas de enfermería o la falta de apoyo emocional al paciente, pueden obstaculizar la capacidad del personal para desarrollar estrategias efectivas de afrontamiento.
4. La correlación es positiva entre estas dos variables indica que un ambiente psicológico favorable puede influir en la selección y aplicación de estrategias de afrontamiento efectivas por parte del personal de enfermería. Este hallazgo resalta la importancia de crear entornos laborales que promuevan la salud mental y el bienestar emocional del personal, ya que esto puede contribuir a una mejor gestión del estrés y una mayor capacidad para hacer frente a las demandas del trabajo en el contexto de la atención de pacientes con enfermedades neoplásicas.

## RECOMENDACIONES

1. Ofrecer programas de capacitación y apoyo para el manejo del estrés y las estrategias de afrontamiento dirigidos al personal de enfermería. Estos programas pueden incluir técnicas de manejo del estrés, sesiones de terapia de grupo, recursos de apoyo psicológico y entrenamiento en habilidades de afrontamiento efectivas. Es importante que estos programas sean accesibles, voluntarios y adaptados a las necesidades individuales de los empleados.
2. Realizar evaluaciones periódicas del ambiente social en el lugar de trabajo, incluyendo encuestas de satisfacción laboral y sesiones de retroalimentación con el personal de enfermería. Con base en los resultados, se deben implementar acciones para fomentar relaciones interpersonales saludables, promover el trabajo en equipo y abordar cualquier conflicto o problema interpersonal que surja.
3. Mejorar las condiciones físicas del ambiente laboral, incluyendo la asignación adecuada de personal, la optimización de los recursos y la implementación de medidas para reducir las interrupciones en la realización de tareas de enfermería. Esto puede incluir la contratación de más personal, la mejora de la logística y la infraestructura, y la implementación de protocolos para minimizar las distracciones durante el trabajo.
4. Estos programas pueden incluir sesiones de capacitación en técnicas de manejo del estrés, sesiones de terapia de grupo para compartir experiencias y emociones, así como acceso a servicios de asesoramiento y apoyo psicológico individualizado. Además, se debe fomentar una cultura organizacional que promueva la comunicación abierta, el trabajo en equipo y

el apoyo mutuo entre el personal. Esto ayudará a crear un ambiente psicológico más positivo y solidario, lo que a su vez puede fortalecer las habilidades de afrontamiento del personal de enfermería y mejorar su capacidad para enfrentar los desafíos laborales de manera efectiva.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1 OMT. Estrés laboral. [Online].; 2016. Acceso 2023 de febrero de 2023. . Disponible en: [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).
- 2 Agea. La OMS reconoce el síndrome de burnout como enfermedad profesional. [Online].; 2022.. Disponible en: <https://www.grupo2000.es/category/sindrome-del-trabajador-quemado/>.
- 3 McCubbin H. CE&PJ. Family stress, coping, and social support. Springfield. . Thomas Publisher. [Online].; 1982.. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/213/21328600007.pdf>.
- 4 García Moran MdC. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. [Online].; 2016.. Disponible en: <https://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4131.pdf>.
- 5 B C. Nivel de estrés laboral en enfermeros del servicio emergencia del hospital . Ventanilla, Callao. [Online].; 2021.. Disponible en: [https://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.13053/5223/T061\\_71535718\\_S.pdf?seq](https://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.13053/5223/T061_71535718_S.pdf?seq).
- 6 J O. Habilidades sociales y estrés laboral en enfermeros del servicio de . neonatología del hospital Santa Rosa, Lima. [Online].; 2021.. Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1225/1/Juan%20Carlos%20Onofre%20>.
- 7 Barrios Barrios , Escudero Vaca. Estrategias de afrontamiento utilizadas por . las enfermeras durante la pandemia COVID-19: revisión integrativa. [Online]; 2022. Disponible en: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/225/2254099005/html/>.
- 8 Restrepo Arcila YF. Estrategias de afrontamiento y niveles de estrés . asistencial en el personal de salud del Hospital La Misericordia de Calarcá. [Online]; 2021. Disponible en:

[http://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/5052/1/2021\\_YennyFerleidyRestrepo.pdf](http://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/5052/1/2021_YennyFerleidyRestrepo.pdf).

9 Portero de la Cruz. ESTRÉS LABORAL, BURNOUT, SATISFACCIÓN,  
. AFRONTAMIENTO Y SALUD GENERAL DEL PERSONAL SANITARIO DE  
URGENCIAS. [Online]; 2016. Disponible en:  
<https://helvia.uco.es/bitstream/handle/10396/18579/2019000001929.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

1 Saraguro Ortiz A. "Fatiga por compasión y las estrategias de afrontamiento en  
0 enfermeras y enfermeros del Hospital General Isidro Ayora de la ciudad de..

1 Neciosup Bernilla L. "ESTRÉS Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DE  
1 ENFERMERAS DE ATENCIÓN EN AREA COVID-19, HOSPITAL PRIVADO  
. DEL PERÚ - PIURA, 2022"..

1 Troncos Mauricio. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal  
2 de enfermería durante la COVID-19 del hospital de Paita..

1 Mendoza Mendoza , Panta Puertas. ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS  
3 DE AFRONTAMIENTO UTILIZADAS POR LOS PROFESIONALES DE  
. ENFERMERÍA DE DOS CENTROS DE SALUD DE LA CIUDAD DE  
CAJAMARCA – 2020..

1 Delgado Baca Nancy Flor F, Morales Delgado Y. Estrés laboral y estrategias  
4 de afrontamiento en enfermeras de cuidados intensivos del Hospital Alanzor  
. Aguinaga Asenjo - Chiclayo, 2018..

1 MEDINA VILLAGARAY K. "ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE  
5 AFRONTAMIENTO DEL PERSONAL DE SALUD DE LA UNIDAD DE  
. CUIDADOS INTENSIVOS DE UN HOSPITAL DE AYACUCHO, 2021"..

1 HUALLPA QUISPE I, ORTIZ MAMANI D. ESTRÉS LABORAL Y  
6 ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN EL PROFESIONAL DE  
. ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL  
HOSPITAL HONORIO DELGADO Y CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS,  
AREQUIPA - 2019..

- 1 Manuel Sánchez. Estrés laboral. [Online]; 2010. Disponible en:  
7 <https://www.binasss.sa.cr/opac-.ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>.
- 1 Lazarus , Folman. Teoría del afrontamiento al estrés de Lazarus y Folkman.  
8 [Online]; 1986. Disponible en:  
. <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-de-san-martin-de-porres/psicologia-del-desarrollo-i/estres-laboral-estres-laboral/64677310>.
- 1 Castaño , Barco. Estrategias de afrontamiento del estrés y estilos de conducta  
9 interpersonal. [Online]; 2010. Acceso 26 de marzo de 2024. Disponible en:  
. [Estrategias de afrontamiento del estrés y estilos](#).
- 2 Orbegoso E. AFRONTAMIENTO AL ESTRÉS, UNA REVISIÓN TEÓRICA.  
0 [Online]; 2019. Acceso 26 de marzo de 2024. Disponible en:  
. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6097/Encinas%20Orbegoso%20Margarita%20Janet.pdf?sequence=1>.
- 2 COLLOREDO GÓMEZ. DESCRIPCIÓN DE LOS ESTILOS DE  
1 AFRONTAMIENTO EN HOMBRES Y MUJERES ANTE LA SITUACIÓN DE  
. DESPLAZAMIENTO. [Online]; 2007. Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/pdf/2972/297224996002.pdf>.
- 2 Accensi B. Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy.  
2 [Online]; 2010. Disponible en:  
. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962010000300010](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300010).
- 2 García G. Aplicación del modelo de callista roy como herramienta de  
3 adaptación al estrés. [Online]; 2022. Disponible en:  
. <file:///C:/Users/Asus/Downloads/145+BJHR.pdf>.
- 2 Hernández N. Puntos de encuentro entre las teorías de Roy y Orem en la  
4 atención a ancianos con úlcera neuropática. [Online]; 2019. Disponible en:  
. <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1870/444>.
- 2 Krzemien Deisy , Urquijo S. Estilos y estrategias de afrontamiento a eventos  
5 de vida críticos y estilos de personalidad en mujeres adultas mayores.

- [Online]; 2009. Disponible en: <https://www.aacademica.org/sebastian.urquijo/96.pdf>.
- 2 Huamaní Domínguez JA, Paredes Ayala A. Estrés y estrategias de  
6 afrontamiento: Estudio en familiares de pacientes con cáncer en la ciudad de  
. Lima, 2018. [Online]; 2018. Disponible en:  
[https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625147/Huaman%C3%AD\\_dj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625147/Huaman%C3%AD_dj.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- 2 Villalba V. Características del estrés laboral. [Online]; 2016. Disponible en:  
7 <https://veronicavillalba.com/caracteristicas-del-estres-laboral/>.
- .
- 2 Muñoz Gacto P. El estrés laboral: qué es, causas y síntomas. [Online]; 2016.  
8 Disponible en: <https://www.nascia.com/estres-laboral-causas-sintomas/>.
- .
- 2 CobosLópez G, Soriano Torres A, Seijo López ML. Estrés laboral en  
9 Enfermería de Cuidados Críticos. [Online]; 2021. Disponible en:  
. [https://www.revistacientificasanum.com/pdf/sanum\\_v5\\_n4\\_a9.pdf](https://www.revistacientificasanum.com/pdf/sanum_v5_n4_a9.pdf).
- 3 PATLÁN PÉREZ J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? [Online]; 2019.  
0 Disponible en:  
. <https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html/#:~:text=Es%20el%20estr%C3%A9s%20producido%20por,menor%20tensi%C3%B3n%20en%20el%20trabajo>.
- 3 GRAJAL DE LEÓN. ESTRÉS LABORAL Y ENGAGEMENT: FACTORES.  
1 [Online]; 2013. Disponible en:  
. [https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/15924/Grajal\\_De\\_Le%C3%B3n\\_Jos%C3%A9.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/15924/Grajal_De_Le%C3%B3n_Jos%C3%A9.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- 3 Leepile A, Boitumelo J, Isaac O, Mokgaola G. Coping strategies used by nurses  
2 during the COVID-19 pandemic: A. [Online]; 2021. Disponible en:  
. <https://hsag.co.za/index.php/hsag/article/view/1652>.
- 3 Martínez Arroyo A, Gómez González J. Formalización del concepto de  
3 Afrontamiento: una aproximación en el cuidado de la Salud. [Online]; 2018.
- .

Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/ene/v11n3/1988-348X-ene-11-03-744.pdf>.

3 GÓMEZ TAPIAS YT, MONTOYA ZAPATA DO. ESTRATEGIAS DE  
4 AFRONTAMIENTO EN MUJERES DIAGNOSTICADAS CON CÁNCER DE  
. MAMA EN FASE DE INICIACIÓN. [Online]; 2019. Disponible en:  
[https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/10792/1/T.P\\_G%C3%B3mezTapiasYuliTatiana\\_2019.pdf](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/10792/1/T.P_G%C3%B3mezTapiasYuliTatiana_2019.pdf).

3 Menendez Martinez N. ¿Qué son las Estrategias de Afrontamiento? Tipos y  
5 características. [Online]; 2023. Disponible en:  
. <https://medicoplus.com/psicologia/estrategias-afrontamiento>.

3 Lautaro Cirami , Hernán Córdoba E, Edith Ferrari L. estrategias de  
6 afrontamiento del estrés laboral en trabajadores de la salud y reflexiones  
. acerca de las. [Online]; 2020. Disponible en:  
<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-EstrategiasDeAfrontamientoDelEstresLaboralEnTrabaj-7781473.pdf>.

3 Patlan J. Multidimensionalidad y Complejidad del Constructo Calidad de Vida  
7 en el Trabajo. [Online]; 2013.

3 Sánchez A. Definición de Estrés. [Online]; 2021. Disponible en:  
8 <https://conceptodefinicion.de/estres/>.

3 Miller , Smith A. <https://www.apa.org/topics/stress/tipos>. [Online]; 2010.  
9 Disponible en: <https://www.apa.org/topics/stress/tipos>.

4 Lastre G, Gaviria G, Mendinueta M. Estresores laborales en el personal de  
0 enfermería de unidades de cuidados intensivo. Revista Latinoamericana de.  
. [Online]; 2018.

4 Arispe Alburqueque C, Yangali Vicente J. La investigacion científica. [Online];  
1 2020. Disponible en:  
. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>.

4 Roberto Hernandez Sampieri , Carlos Fernandez Collado , Pilar Baptista  
2 Lucio. Metodología de la investigación. [Online].; 2006..

.

4 Fidias G. A. El proyecto de investigación: Episteme; 2006.

3

.

4 Hurtado de Barrera J. Metodología de la Investigación Holística. [Online];

4 2000. Disponible en:

. <https://ayudacontextos.files.wordpress.com/2018/04/jacqueline-hurtado-de-barrera-metodologia-de-investigacion-holistica.pdf>.

4 Camacho C. COEFICIENTE DE CORRELACIÓN LINEAL DE PEARSON.

5 [Online].; 2007.. Disponible en:

. <https://personal.us.es/vararey/adatos2/correlacion.pdf>.

4 Blanco Guzmán M. El estrés en el trabajo. [Online]; 2003. Disponible en:

6 [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2077-](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-)

. [33232003000100008](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33232003000100008).

4 Carrasco. [Online].; 2017..

7

.

# ANEXO

## Anexos 1: Matriz de consistencia

TITULO: “ESTRES LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLASICAS CENTRO, CONCEPCION JUNÍN EN EL AÑO-2023”

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p><b>“ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS CENTRO, CONCEPCION, JUNIN - 2023</b></p>	<p><b>General</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería del instituto regional de enfermedades neoplásicas centro concepción, Junín - 2023?</p>	<p><b>General</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería del instituto regional de enfermedades neoplásicas Centro, Junín 2023</p>	<p><b>General</b></p> <p>Hi: Existe relación entre el nivel de estrés y las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería del instituto regional de enfermedades neoplásicas del Centro Concepción Junín 2023                      Ho: No Existe relación entre el nivel de estrés y las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería del instituto regional de enfermedades neoplásicas del Centro Concepción Junín 2023</p>	<p><b>Independiente:</b></p> <p><b>Variable 1.</b> Estrés Laboral</p> <p>dimensiones</p> <p>ambiente físico ambiente Psicológico ambiente social</p>	<p><b>Tipo:</b></p> <p>Cuantitativo</p> <p><b>Nivel:</b></p> <p>Básico</p> <p><b>Diseño:</b></p> <p>Descriptivo</p>
	<p><b>Específicos:</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre estrés laboral en la dimensión ambiente físico y las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería del instituto regional de enfermedades neoplásicas Centro, Junín - 2023?</p>	<p><b>Específicos:</b></p> <p>Identificar la relación que existe entre estrés laboral en la dimensión ambiente físico y las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería del instituto regional de enfermedades neoplásicas Centro, Junín - 2023</p>	<p><b>Específicos:</b></p> <p>Hi1: Existe relación entre el estrés laboral en la dimensión ambiente físico y las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería del instituto regional de enfermedades neoplásicas Centro Concepción Junín 2023                      Ho1: no Existe relación entre el estrés laboral en la dimensión ambiente físico y las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería del instituto regional de enfermedades neoplásicas Centro Concepción Junín 2023</p>	<p><b>Dependiente</b></p> <p><b>Variable 2.</b></p>	<p>Correlacional</p> <p>Transversal</p> <p><b>Población:</b></p> <p>conformada por 145 enfermeras del Instituto Regional de enfermedades</p>

	¿Cuál es la relación que existe entre estrés laboral en la dimensión ambiente psicológico y las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería del instituto regional de enfermedades neoplásicas Centro, Junín – 2023?	Identificar la relación que existe entre estrés laboral en la dimensión ambiente psicológico y las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería del instituto regional de enfermedades neoplásicas Centro, Junín - 2023	Hi2: Existe relación entre el estrés laboral en la dimensión ambiente psicológico y las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería del instituto regional de enfermedades neoplásicas Centro Concepción Junín 2023 Ho2: No Existe relación entre el estrés laboral en la dimensión ambiente psicológico y las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería del instituto regional de enfermedades neoplásicas Centro Concepción Junín 2023	Estrategias de afrontamiento  <b>Dimensiones</b> Por aproximación Por evitación	Neoplásicos Junín –
	¿Cuál es la relación que existe entre estrés laboral en la dimensión ambiente social y las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería del instituto regional de enfermedades neoplásicas Centro, Junín – 2023?	Identificar la relación que existe entre estrés laboral en la dimensión ambiente social y las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería del instituto regional de enfermedades neoplásicas Centro, Junín - 2023	Hi3: Existe relación entre el estrés laboral en la dimensión ambiente social y las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería del instituto regional de enfermedades neoplásicas Centro Concepción Junín 2023. Ho3: No Existe relación entre el estrés laboral en la dimensión ambiente social y las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería del instituto regional de enfermedades neoplásicas Centro Concepción Junín 2023.		

## **Anexo 2: Propuesta de instrumentos de recolección de datos**

### **INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **INSTRUMENTO 1**

#### **LA ESCALA DE MEDICION DEL ESTRÉS LABORAL DE ENFERMERAS “NURSING STRESS SCALE” (N.S.S)**

**Presentación:** Estimado Profesional de Enfermería, somos Hilda Pérez Espinoza, Brescia S. Ortiz Becerra y Marcelino Eulogio Niño Jesús, Lic en Enfermería con estudios de segunda especialidad en Oncología de la Universidad Nacional del Callao, estamos realizando una investigación sobre la relación entre **“ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA EN EL INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS DEL DEPARTAMENTO DE JUNIN**, por lo que solicitamos su valiosa colaboración llenando los instrumentos de recolección de datos que le presentamos. La información es anónima y los datos serán utilizados exclusivamente en nuestra investigación por lo que le pedimos marcar todos los ítems y con veracidad.

#### **DATOS GENERALES:**

Edad. .... Sexo.....

Estado Civil: Soltera ( ) Casada( ) Conviviente( ) Separada( ) Viuda()

Tiempo de experiencia laboral .....

Tiene especialidad si ( ) no()

Trabaja en otra Institución si ( ) no()

#### **DATOS ESPECIFICOS:**

##### **Instrucciones:**

Tenga en cuenta que no nos referimos a la frecuencia en que se producen estas situaciones, sino a la frecuencia con que éstas han sido estresantes para Ud., en los últimos 6 meses. Por favor, marque con una X el número de la escala que mejor refleje la frecuencia con que Ud. cree que cada situación ha sido estresante para Ud.

ITEMS	NUNCA	ALGUNA VEZ	FRECUENTE	MUY FRECUENTE
	0	1	2	3
<b>Ambiente Físico</b>				
<b>Carga de Trabajo</b>				
1. No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio.				
2. Pasar temporalmente a otros servicios por falta de personal				
3. Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería				
4. No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente				
5. No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería.				
6. Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.				
<b>Ambiente Psicológico</b>				
<b>Muerte y Sufrimiento</b>				
7. Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes				
8. Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana.				
9. La muerte de un paciente				
10. Muerte de un paciente con quien he llegado a tener una relación estrecha.				
11. Ver a un paciente sufrir.				
<b>Preparación Insuficiente</b>				
12. Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente.				
13. Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente				
14. No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente.				
15. Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente				
16. No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento				

17. No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado				
<b>Falta de Apoyo</b>				
18. Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas				
19.No tener ocasión para expresar a otro compañero del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes. (Ej. Pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)				
20. Personal y turno imprevisible				
21.Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora.				
22. Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente.				
23. Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente				
24. Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible				
<b>Ambiente Social</b>				
<b>Problemas con los Médicos</b>				
25. Recibir críticas de un medico				
26. Problemas con uno o varios médicos				
27. El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo.				
28. El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente				
29. El médico no está presente en una urgencia médica				
<b>Problemas con otros Miembros del Equipo de Enfermería</b>				
30. Problemas con un supervisor				
31. No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros sobre problemas en el servicio				
32. Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios.				
33. Recibir críticas de un supervisor.				
34. Dificultad para trabajar con uno varios compañeros del servicio.				

## INSTRUMENTO 2

### INVENTARIO DE RESPUESTAS DE AFRONTAMIENTO (CRI) DE RUDOLF H MOOS, PH. D. TRADUCCION Y ADAPTACION: DRA ISABEL MARIA MIKULIC

**Presentación:** Estimado Profesional de Enfermería, somos Hilda Pérez Espinoza, Brescia S. Ortiz Becerra y Marcelino Eulogio Niño Jesús, Lic. en Enfermería con estudios de segunda especialidad en Oncología en Oncología de la Universidad Nacional del Callao, estamos realizando una investigación sobre la relación entre **“ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA EN EL INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS DEL DEPARTAMENTO DE JUNIN**, por lo que solicitamos su valiosa colaboración llenando los instrumentos de recolección de datos que le presentamos. La información es anónima y los datos serán utilizados exclusivamente en nuestra investigación por lo que le pedimos marcar todos los ítems y con veracidad.

#### Instrucciones:

Por favor, piense en las situaciones más estresantes que le hayan sucedido, enfoque estas situaciones y marque con un aspa (X) la alternativa que más se ajuste a su experiencia

ITEMS	NUNCA	UNA O DOS VECES	ALGUNAS VECES	MUCHAS VECES
	0			3
<b>Orientado al Problema</b>				
<b>Afrontamiento por Aproximación</b>				
1. ¿Pensó en diferentes formas de solucionar dicha situación estresante?				
2. ¿Se dijo cosas a sí mismo para sentirse mejor?				
3. ¿Hablo con su esposo/a u otro familiar sobre estas situaciones estresantes?				
4. ¿Para enfrentar estas situaciones hizo un plan de acción y logro cumplirlo?				
5. ¿Trató de olvidar esas situaciones estresantes?				
6. ¿Sintió que el paso del tiempo mejoraría las cosas y que esperar era lo único que podía hacer?				
7. ¿Trato de ayudar a otros a enfrentar situaciones similares?				
8. ¿Se descargo con otras personas cuando se sintió enojado, deprimido o triste?				

9. ¿Trató de salir de la situación, como para verla desde afuera y ser más objetivo?				
10. ¿Se dijo a Ud. Mismo que las cosas podían ser peores?				
11. ¿Hablo con algún amigo de estas situaciones?				
12. ¿Se esforzó tratando de hacer algo para que las cosas funcionaran?				
13. ¿Trato de evitar pensar en dicha situación estresante?				
14. ¿Se dio cuenta que no tenía control sobre estas situaciones?				
15. ¿Se dedico a nuevas actividades como nuevos trabajos o distracciones?				
16. ¿Hizo algo arriesgado tratando de tener una nueva oportunidad?				
17. ¿Se imaginó, una y otra vez, ¿Qué decir o hacer?				
18. ¿Trato de ver el lado positivo de la situación?				
19. ¿Hablo con algún profesional médico, psicólogo, Farmacéutico, etc				
20. ¿Decidió lo que quería a hacer y trató firmemente de conseguirlo?				
21. ¿Se imaginó o soñó un tiempo o un lugar mejor que Ud. vivía?				
22. ¿Pensó que el destino se ocuparía de todo?				
23. ¿Trató de hacer nuevos amigos?				
24. ¿Se mantuvo alejado de sus colegas?				
<b>Afrontamiento Emocional</b>				
<b>Afrontamiento por Evitación</b>				
25. ¿Trató de prever o de anticiparse a cómo resultaría todo?				
26. ¿Pensó cuánto mejor estaba Ud. comparándose con otras personas con el mismo problema?				
26. ¿Pensó cuánto mejor estaba Ud. comparándose con otras personas con el mismo problema?				

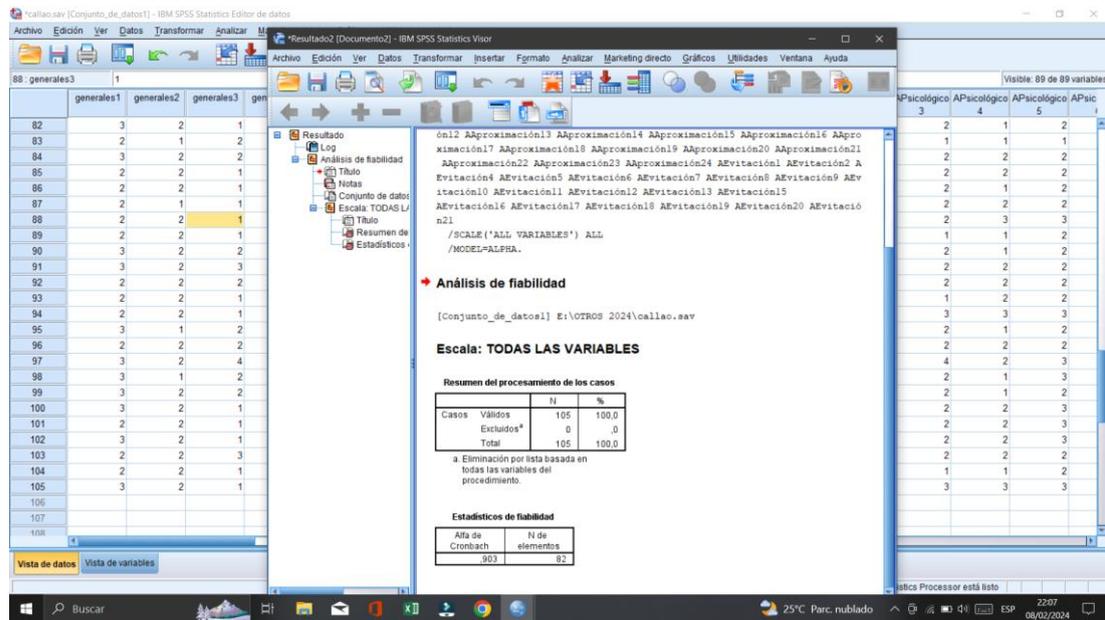
27. ¿Buscó la ayuda de personas o colegas que experimentaron las mismas situaciones?				
28. ¿Trató de resolver estas situaciones estresantes, al menos en dos formas diferentes?				
29. ¿Evitó pensar en la situación, aun sabiendo que en algún momento debería pensar en él?				
30. ¿Aceptó las situaciones estresantes, porque pensó que nada se podía hacer?				
31. ¿Leyó, miró televisión, o realizó alguna otra actividad como forma de distracción?				
32. ¿Gritó como forma de desahogarse?				
33. ¿Trató de encontrarle alguna explicación o significado a esa situación?				
34. ¿Trató de decirse a sí mismo que las cosas mejorarían?				
35. ¿Trató de averiguar más sobre esa situación?				
36. ¿Trató de aprender cómo hacer más cosas por sí mismo?				
37. ¿Deseó que esas situaciones hubieran desaparecido o pasado?				
38. ¿Esperó que sucediera lo peor?				
39. ¿Les dedicó más tiempo a actividades recreativas?				
40. ¿Lloró y descargó sus sentimientos?				
41. ¿Trató de prever o de anticiparse a los nuevos pedidos que le harían durante el trabajo?				
42. ¿Pensó cómo podrían estas situaciones cambiar su vida en un sentido positivo?				
43. ¿Rezó pidiendo ayuda o fuerza?				
44. ¿Trato de enfrentar estas situaciones estresantes con calma?				

45. ¿Trató de negar lo serio que eran en realidad estas situaciones?				
46. ¿Perdió la esperanza de que alguna vez las cosas volvieran a ser como eran antes?				
47. ¿Volvió al trabajo o a otras actividades que lo ayudaran a enfrentar estas situaciones?				
48. ¿Intento hacer algo, a pesar de que creía que no iba a funcionar?				

### Anexo 3: Validación de instrumentos

Nivel de fiabilidad

Alfa de Cronbach



#### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	105	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	105	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,903	82

**ANEXO 4**  
**FORMATO DE EVALUACIÓN PARA LOS INSTRUMENTOS**  
**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA EL JUICIO DE EXPERTOS**

**TÍTULO: “ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS CENTRO CONCEPCIÓN, JUNÍN 2023”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS**

Estimado(a) profesional, usted ha sido invitado(a) a participar en el proceso de validación del instrumento de recolección de datos (IRD) de la tesis: “ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS CENTRO CONCEPCIÓN, JUNÍN 2023”

Por ello se le alcanza el instrumento y la ficha de validación que servirá para que nos pueda hacer llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento. Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento, criterio requerido para toda investigación

A continuación, se le solicita identificar el ítem y contestar marcando con un aspa (X) en la casilla que usted considere conveniente, además puede hacernos llegar sus valiosas sugerencias en la columna de observaciones.

**VARIABLE: Estrés laboral**

Ítems	Coherencia		Pertinencia		Claridad		observación
	El ítem corresponde a alguna dimensión y/o indicador de la variable a medir.		El ítem permite medir lo que pretende el instrumento.		El ítem se comprende, su redacción es adecuada.		
	Si	No	Si	No	Si	No	
1. No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio.	✓		✓		✓		
2. Pasar temporalmente a otros servicios por falta de personal	✓		✓		✓		
3. Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería	✓		✓		✓		
4. No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente	✓		✓		✓		
5. No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería.	✓		✓		✓		
6. Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.	✓		✓		✓		
7. Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes	✓		✓		✓		
8. Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana.	✓		✓		✓		
9. La muerte de un paciente	✓		✓		✓		
10. Muerte de un paciente con quien he llegado a tener una relación estrecha.	✓		✓		✓		
11. Ver a un paciente sufrir.	✓		✓		✓		
12. Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente.	✓		✓		✓		
13. Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente	✓		✓		✓		
14. No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente.	✓		✓		✓		

15. Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente	✓		✓		✓		
16. No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento	✓		✓		✓		
17. No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado	✓		✓		✓		
18. Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas	✓		✓		✓		
19.No tener ocasión para expresar a otro compañero del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes. (Ej. Pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)	✓		✓		✓		
20. Personal y turno imprevisible	✓		✓		✓		
21.Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora.	✓		✓		✓		
22. Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente.	✓		✓		✓		
23. Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente	✓		✓		✓		
24. Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible	✓		✓		✓		
25. Recibir críticas de un medico	✓		✓		✓		
26. Problemas con uno o varios médicos	✓		✓		✓		
27. El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo.	✓		✓		✓		
28. El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente	✓		✓		✓		
29. El médico no está presente en una urgencia médica	✓		✓		✓		
30. Problemas con un supervisor	✓		✓		✓		
31. No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros sobre problemas en el servicio	✓		✓		✓		
32. Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios.	✓		✓		✓		
33. Recibir críticas de un supervisor.	✓		✓		✓		
34. Dificultad para trabajar con uno varios compañeros del servicio.	✓		✓		✓		
<b>Aspectos Generales del IRD</b>					<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Observaciones</b>
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas.					✓		
Los ítems del instrumento permiten lograr los objetivos de la investigación.					✓		
Los ítems del instrumento están distribuidos de manera lógica y secuencial.					✓		
El número de ítems es suficiente para recoger la información que permita medir la variable.					✓		
El diseño del instrumento es accesible a la población sujeto de estudio.					✓		

**Datos del experto:**

Nombres y Apellidos:	Lincoln Miraval Tarazona	Firma:
Especialidad/Grado académico	Psicologo	
Fecha y sello:		

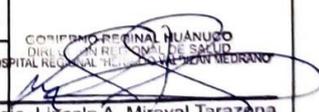
GOBIERNO REGIONAL ARAGON  
 HOSPITAL GENERAL DE ZARAGOZA  
 PSIC. Lincoln A. Miraval Tarazona  
 PSICÓLOGO Colección 3879  
 ASOCIACIÓN DE PSICÓLOGOS DE ARAGON LA SALUD RNE 052

**Variable: Afrontamiento**

Ítems	Coherencia		Pertinencia		Claridad		observación
	El ítem corresponde a alguna dimensión y/o indicador de la variable a medir.		El ítem permite medir lo que pretende el instrumento.		El ítem se comprende, su redacción es adecuada.		
	Si	No	Si	No	Si	No	
1. ¿Pensó en diferentes formas de solucionar dicha situación estresante?	✓		✓		✓		
2. ¿Se dijo cosas a sí mismo para sentirse mejor?	✓		✓		✓		
3. ¿Hablo con su esposo/a u otro familiar sobre estas situaciones estresantes?	✓		✓		✓		
4. ¿Para enfrentar estas situaciones hizo un plan de acción y logro cumplirlo?	✓		✓		✓		
5. ¿Trató de olvidar esas situaciones estresantes?	✓		✓		✓		
6. ¿Sintió que el paso del tiempo mejoraría las cosas y que esperar era lo único que podía hacer?	✓		✓		✓		
7. ¿Trato de ayudar a otros a enfrentar situaciones similares?	✓		✓		✓		
8. ¿Se descargó con otras personas cuando se sintió enojado, deprimido o triste?	✓		✓		✓		
9. ¿Trató de salir de la situación, como para verla desde afuera y ser más objetivo?	✓		✓		✓		
10. ¿Se dijo a Ud. Mismo que las cosas podían ser peores?	✓		✓		✓		
11. ¿Hablo con algún amigo de estas situaciones?	✓		✓		✓		
12. ¿Se esforzó tratando de hacer algo para que las cosas funcionaran?	✓		✓		✓		
13. ¿Trato de evitar pensar en dicha situación estresante?	✓		✓		✓		
14. ¿Se dio cuenta que no tenía control sobre estas situaciones?	✓		✓		✓		
15. ¿Se dedicó a nuevas actividades como nuevos trabajos o distracciones?	✓		✓		✓		
16. ¿Hizo algo arriesgado tratando de tener una nueva oportunidad?	✓		✓		✓		
17. ¿Se imaginó, una y otra vez, ¿Qué decir o hacer?	✓		✓		✓		
18. ¿Trato de ver el lado positivo de la situación?	✓		✓		✓		
19. ¿Hablo con algún profesional médico, psicólogo, Farmacéutico, etc	✓		✓		✓		
20. ¿Decidió lo que quería a hacer y trató firmemente de conseguirlo?	✓		✓		✓		
21. ¿Se imaginó o soñó un tiempo o un lugar mejor que Ud. vivía?	✓		✓		✓		
22. ¿Pensó que el destino se ocuparía de todo?	✓		✓		✓		
23. ¿Trató de hacer nuevos amigos?	✓		✓		✓		
24. ¿Se mantuvo alejado de sus colegas?	✓		✓		✓		
25. ¿Trató de prever o de anticiparse a cómo resultaría todo?	✓		✓		✓		
26. ¿Pensó cuánto mejor estaba Ud. comparándose con otras personas con el mismo problema?	✓		✓		✓		
27. ¿Buscó la ayuda de personas o colegas que experimentaron las mismas situaciones?	✓		✓		✓		
28. ¿Trató de resolver estas situaciones estresantes, al menos en dos formas diferentes?	✓		✓		✓		

29. ¿Evitó pensar en la situación, aun sabiendo que en algún momento debería pensar en él?	✓	✓	✓			
30. ¿Aceptó las situaciones estresantes, porque pensó que nada se podía hacer?	✓	✓	✓			
31. ¿Leyó, miró televisión, o realizó alguna otra actividad como forma de distracción?	✓	✓	✓			
32. ¿Gritó como forma de desahogarse?	✓	✓	✓			
33. ¿Trató de encontrarle alguna explicación o significado a esa situación?	✓	✓	✓			
34. ¿Trató de decirse a sí mismo que las cosas mejorarían?	✓	✓	✓			
35. ¿Trató de averiguar más sobre esa situación?	✓	✓	✓			
36. ¿Trató de aprender cómo hacer más cosas por sí mismo?	✓	✓	✓			
37. ¿Deseó que esas situaciones hubieran desaparecido o pasado?	✓	✓	✓			
38. ¿Esperó que sucediera lo peor?	✓	✓	✓			
39. ¿Les dedicó más tiempo a actividades recreativas?	✓	✓	✓			
40. ¿Lloró y descargó sus sentimientos?	✓	✓	✓			
41. ¿Trató de prever o de anticiparse a los nuevos pedidos que le harían durante el trabajo?	✓	✓	✓			
42. ¿Pensó cómo podrían estas situaciones cambiar su vida en un sentido positivo?	✓	✓	✓			
43. ¿Rezó pidiendo ayuda o fuerza?	✓	✓	✓			
44. ¿Trato de enfrentar estas situaciones estresantes con calma?	✓	✓	✓			
45. ¿Trató de negar lo serio que eran en realidad estas situaciones?	✓	✓	✓			
46. ¿Perdió la esperanza de que alguna vez las cosas volvieran a ser como eran antes?	✓	✓	✓			
47. ¿Volvió al trabajo o a otras actividades que lo ayudaran a enfrentar estas situaciones?	✓	✓	✓			
48. ¿Intento hacer algo, a pesar de que creía que no iba a funcionar?	✓	✓	✓			
<b>Aspectos Generales del IRD</b>				<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Observaciones</b>
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas.				✓		
Los ítems del instrumento permiten lograr los objetivos de la investigación.				✓		
Los ítems del instrumento están distribuidos de manera lógica y secuencial.				✓		
El número de ítems es suficiente para recoger la información que permita medir la variable.				✓		
El diseño del instrumento es accesible a la población sujeto de estudio.				✓		

**Datos del experto:**

Nombres y Apellidos:	Lincoln Miraval Tarazona	Firma:
Especialidad/Grado académico	Psicólogo	GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HOSPITAL REGIONAL "HÉCTOR BELTRÁN MEDRANO"  Psic. Lincoln A. Miraval Tarazona C.P. 1075 PSICÓLOGO (C.O.P.E. LA SALUD RNE 082)
Fecha y sello:	GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HOSPITAL REGIONAL "HÉCTOR BELTRÁN MEDRANO"  Psic. Lincoln A. Miraval Tarazona C.P. 1075 PSICÓLOGO (C.O.P.E. LA SALUD RNE 082)	

**ANEXO 4**  
**FORMATO DE EVALUACIÓN PARA LOS INSTRUMENTOS**  
**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA EL JUICIO DE EXPERTOS**

**TÍTULO: “ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS CENTRO CONCEPCIÓN, JUNÍN 2023”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS**

Estimado(a) profesional, usted ha sido invitado(a) a participar en el proceso de validación del instrumento de recolección de datos (IRD) de la tesis: “ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS CENTRO CONCEPCIÓN, JUNÍN 2023”

Por ello se le alcanza el instrumento y la ficha de validación que servirá para que nos pueda hacer llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento. Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento, criterio requerido para toda investigación

A continuación, se le solicita identificar el ítem y contestar marcando con un aspa (X) en la casilla que usted considere conveniente, además puede hacernos llegar sus valiosas sugerencias en la columna de observaciones.

**VARIABLE: Estrés laboral**

Ítems	Coherencia		Pertinencia		Claridad		observación
	El ítem corresponde a alguna dimensión y/o indicador de la variable a medir.		El ítem permite medir lo que pretende el instrumento.		El ítem se comprende, su redacción es adecuada.		
	Si	No	Si	No	Si	No	
1. No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio.	/		/		/		
2. Pasar temporalmente a otros servicios por falta de personal	/		/		/		
3. Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería	/		/		/		
4. No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente	/		/		/		
5. No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería.	/		/		/		
6. Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.	/		/		/		
7. Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes	/		/		/		
8. Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana.	/		/		/		
9. La muerte de un paciente	/		/		/		
10. Muerte de un paciente con quien he llegado a tener una relación estrecha.	/		/		/		
11. Ver a un paciente sufrir.	/		/		/		
12. Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente.	/		/		/		
13. Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente	/		/		/		
14. No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente.	/		/		/		

15. Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente	/	/	/			
16. No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento	/	/	/			
17. No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado	/	/	/			
18. Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas	/	/	/			
19. No tener ocasión para expresar a otro compañero del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes. (Ej. Pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)	/	/	/			
20. Personal y turno imprevisible	/	/	/			
21. Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora.	/	/	/			
22. Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente.	/	/	/			
23. Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente	/	/	/			
24. Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible	/	/	/			
25. Recibir críticas de un médico	/	/	/			
26. Problemas con uno o varios médicos	/	/	/			
27. El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo.	/	/	/			
28. El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente	/	/	/			
29. El médico no está presente en una urgencia médica	/	/	/			
30. Problemas con un supervisor	/	/	/			
31. No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros sobre problemas en el servicio	/	/	/			
32. Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios.	/	/	/			
33. Recibir críticas de un supervisor.	/	/	/			
34. Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio.	/	/	/			
<b>Aspectos Generales del IRD</b>				<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Observaciones</b>
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas.				/		
Los ítems del instrumento permiten lograr los objetivos de la investigación.				/		
Los ítems del instrumento están distribuidos de manera lógica y secuencial.				/		
El número de ítems es suficiente para recoger la información que permita medir la variable.				/		
El diseño del instrumento es accesible a la población sujeto de estudio.				/		

**Datos del experto:**

Nombres y Apellidos:	Luz Patricia Gonzales Sanchez	Firma:
Especialidad/Grado académico	2 <sup>o</sup> de Enfermería	GOBIERNO REGIONAL HUANUCO Dirección Regional de Salud Hospital Regional "Herminio Vidizán Medrano"
Fecha y sello:	GOBIERNO REGIONAL HUANUCO Dirección Regional de Salud Hospital Regional "Herminio Vidizán Medrano"	Mg. Luz Patricia Gonzales Sanchez Responsable de la Unidad Renal CEP: 59587 RNF: 10724
	Mg. Luz Patricia Gonzales Sanchez Responsable de la Unidad Renal CEP: 59587 RNF: 10724	

**Variable: Afrontamiento**

Ítems	Coherencia		Pertinencia		Claridad		observación
	El ítem corresponde a alguna dimensión y/o indicador de la variable a medir.		El ítem permite medir lo que pretende el instrumento.		El ítem se comprende, su redacción es adecuada.		
	Si	No	Si	No	Si	No	
1. ¿Pensó en diferentes formas de solucionar dicha situación estresante?	/		/		/		
2. ¿Se dijo cosas a sí mismo para sentirse mejor?	/		/		/		
3. ¿Hablo con su esposo/a u otro familiar sobre estas situaciones estresantes?	/		/		/		
4. ¿Para enfrentar estas situaciones hizo un plan de acción y logro cumplirlo?	/		/		/		
5. ¿Trató de olvidar esas situaciones estresantes?	/		/		/		
6. ¿Sintió que el paso del tiempo mejoraría las cosas y que esperar era lo único que podía hacer?	/		/		/		
7. ¿Trato de ayudar a otros a enfrentar situaciones similares?	/		/		/		
8. ¿Se descargó con otras personas cuando se sintió enojado, deprimido o triste?	/		/		/		
9. ¿Trató de salir de la situación, como para verla desde afuera y ser más objetivo?	/		/		/		
10. ¿Se dijo a Ud. Mismo que las cosas podían ser peores?	/		/		/		
11. ¿Hablo con algún amigo de estas situaciones?	/		/		/		
12. ¿Se esforzó tratando de hacer algo para que las cosas funcionaran?	/		/		/		
13. ¿Trato de evitar pensar en dicha situación estresante?	/		/		/		
14. ¿Se dio cuenta que no tenía control sobre estas situaciones?	/		/		/		
15. ¿Se dedicó a nuevas actividades como nuevos trabajos o distracciones?	/		/		/		
16. ¿Hizo algo arriesgado tratando de tener una nueva oportunidad?	/		/		/		
17. ¿Se imaginó, una y otra vez, ¿Qué decir o hacer?	/		/		/		
18. ¿Trato de ver el lado positivo de la situación?	/		/		/		
19. ¿Hablo con algún profesional médico, psicólogo, Farmacéutico, etc	/		/		/		
20. ¿Decidió lo que quería a hacer y trató firmemente de conseguirlo?	/		/		/		
21. ¿Se imaginó o soñó un tiempo o un lugar mejor que Ud. vivía?	/		/		/		
22. ¿Pensó que el destino se ocuparía de todo?	/		/		/		
23. ¿Trató de hacer nuevos amigos?	/		/		/		
24. ¿Se mantuvo alejado de sus colegas?	/		/		/		
25. ¿Trató de prever o de anticiparse a cómo resultaría todo?	/		/		/		
26. ¿Pensó cuánto mejor estaba Ud. comparándose con otras personas con el mismo problema?	/		/		/		
27. ¿Buscó la ayuda de personas o colegas que experimentaron las mismas situaciones?	/		/		/		
28. ¿Trató de resolver estas situaciones estresantes, al menos en dos formas diferentes?	/		/		/		

29. ¿Evitó pensar en la situación, aun sabiendo que en algún momento debería pensar en él?	/		/		/			
30. ¿Aceptó las situaciones estresantes, porque pensó que nada se podía hacer?	/		/		/			
31. ¿Leyó, miró televisión, o realizó alguna otra actividad como forma de distracción?	/		/		/			
32. ¿Gritó como forma de desahogarse?	/		/		/			
33. ¿Trató de encontrarle alguna explicación o significado a esa situación?	/		/		/			
34. ¿Trató de decirse a sí mismo que las cosas mejorarían?	/		/		/			
35. ¿Trató de averiguar más sobre esa situación?	/		/		/			
36. ¿Trató de aprender cómo hacer más cosas por sí mismo?	/		/		/			
37. ¿Deseó que esas situaciones hubieran desaparecido o pasado?	/		/		/			
38. ¿Esperó que sucediera lo peor?	/		/		/			
39. ¿Les dedicó más tiempo a actividades recreativas?	/		/		/			
40. ¿Lloró y descargó sus sentimientos?	/		/		/			
41. ¿Trató de prever o de anticiparse a los nuevos pedidos que le harían durante el trabajo?	/		/		/			
42. ¿Pensó cómo podrían estas situaciones cambiar su vida en un sentido positivo?	/		/		/			
43. ¿Rezó pidiendo ayuda o fuerza?	/		/		/			
44. ¿Trató de enfrentar estas situaciones estresantes con calma?	/		/		/			
45. ¿Trató de negar lo serio que eran en realidad estas situaciones?	/		/		/			
46. ¿Perdió la esperanza de que alguna vez las cosas volvieran a ser como eran antes?	/		/		/			
47. ¿Volvió al trabajo o a otras actividades que lo ayudaran a enfrentar estas situaciones?	/		/		/			
48. ¿Intento hacer algo, a pesar de que creía que no iba a funcionar?	/		/		/			
<b>Aspectos Generales del IRD</b>						<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Observaciones</b>
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas.						/		
Los ítems del instrumento permiten lograr los objetivos de la investigación.						/		
Los ítems del instrumento están distribuidos de manera lógica y secuencial.						/		
El número de ítems es suficiente para recoger la información que permita medir la variable.						/		
El diseño del instrumento es accesible a la población sujeto de estudio.						/		

**Datos del experto:**

Nombres y Apellidos:	Luz Patricia Gonzalez Sanchez	Firma:
Especialidad/Grado académico	Lic. Enfermería	<b>GOBIERNO REGIONAL HUANUCO</b> Dirección Regional de Salud Hospital Regional "Hermilio Valdizan Medrano"
Fecha y sello:	<b>GOBIERNO REGIONAL HUANUCO</b> Dirección Regional de Salud Hospital Regional "Hermilio Valdizan Medrano"	<b>Mg. Luz Patricia Gonzalez Sanchez</b> Responsable de la Unidad Renal CEP: 59587 RNE: 10724

## Anexo 4: Base de datos

### VARIABLE: ESTRÉS LABORAL

N°	E d a d	G e n e r o	E s t a d o c i v i l	P r o f e s i o n	T i e m p o d e e x p e r i e n c i a l a b o r a l (a ñ o s)	¿ t r a b a j a e n o t r a i n s t i t u c i ó n ?	1.- t e n e r o c a s i o n e s p a r a c o m p a r t i r e x p e r i e n c i a s y s e n t i m i e n t o s c o n o t r o s ( e n f e r m e r a s / o s y / o a u x i l i a r e s d e e n f e r m e r í a ) d e l s e r v i c i o .	2.- P a s a r t e m p o r a l m e n t e a o t r o s s e r v i c i o s p o r f a l t a d e p e r s o n a l	3.- R e a l i z a r t a r e a s o t r o s s e r v i c i o s d e e n f e r m e r í a	4.- t e n e r t i e m p o o s u f i c i e n t e p a r a d a r a p o y o e m o c i o n a l a l p a c i e n t e	5.- t e n e r t i e m p o o s u f i c i e n t e p a r a r e a l i z a r t o d a s t a r e a s d e e n f e r m e r í a	6.- F a l t a d e p e r s o n a l p a r a c u b r i r a d e c u a d a m e n t e e l s e r v i c i o	7.- R e a l i z a c i ó n d e c u i d a d o s d e e n f e r m e r í a q u e r e s u l t a n d o s a l o s p a c i e n t e s	8.- E s c u c h a r o h a b l a r c o n p a c i e n t e s p a r a c i e n t e s o b r e s u m e r t e c e r c a n a	9.- L a m u e r t e d e u n p a c i e n t e	10.- M u e r t e d e u n p a c i e n t e q u i e n h e l l e g a d o a t e n e r u n a r e l a c i ó n e s t r e c h a	11.- V e r a u n p a c i e n t e s u f r i r .	12.- M i e d o a c o m e t e r u n e r r o r e n l o s c u i d a d o s d e e n f e r m e r í a d e u n p a c i e n t e .	13.- S e n t i r s e i n s u f i c i e n t e m e n t e p r e p a r a d o p a r a a y u d a r e m o c i o n a l m e n t e a l a f a m i l i a d e l p a c i e n t e	14.- 1 d i s p o n e r d e u n a c o n t a c i ó n s a t i s f a c t o r i a a u n a p r e g u n t a h e c h a p o r u n p a c i e n t e .
1	2	1	1	2	2	1	2	4	3	4	4	3	2	2	2	2	2	1	2	
2	2	1	1	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	
3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	
4	2	1	1	2	4	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	
5	2	1	1	2	3	1	1	1	2	3	2	1	2	1	1	1	2	2	2	
6	3	1	2	1	4	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	
7	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	
8	2	1	2	2	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	
9	2	1	1	2	4	1	1	2	1	1	1	1	1	4	1	2	2	1	1	
10	2	1	1	2	1	1	2	1	1	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	
11	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	
12	2	1	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	
13	3	1	4	2	4	1	3	2	1	2	2	1	4	2	4	2	3	1	3	
14	3	2	2	2	4	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2	1	3	1	2	
15	3	1	2	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	
16	3	1	1	2	4	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	3	
17	3	1	1	2	4	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	
18	3	1	1	2	4	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	
19	2	1	3	2	4	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	
20	3	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	4	2	1	1	1	2	2	1	
21	3	1	1	2	4	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
22	2	1	2	2	3	1	4	1	2	2	2	4	3	2	3	2	2	1	1	
23	3	1	1	2	4	1	1	2	1	1	2	3	3	2	2	2	3	1	1	
24	3	1	1	1	4	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	
25	3	1	2	2	3	1	2	1	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	1	
26	3	1	1	2	3	1	2	1	2	1	2	3	3	2	2	1	2	2	1	

27	2	2	2	2	2	4	1	3	2	2	2	2	4	1	2	1	1	1	1	1	1
28	2	3	1	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
29	2	2	1	1	2	2	1	2	4	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	1	2
30	3	2	1	1	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
31	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
32	3	2	1	1	2	4	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2
33	3	2	1	1	2	3	1	1	1	2	3	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2
34	3	3	1	2	1	4	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
35	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2
36	3	2	1	2	2	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1
37	3	2	1	1	2	4	1	1	2	1	1	1	1	1	4	1	2	2	1	1	2
38	3	2	1	1	2	1	1	2	1	1	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	1
39	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1
40	4	2	1	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2
41	4	3	1	4	2	4	1	3	2	1	2	2	1	4	2	4	2	3	1	3	3
42	4	3	2	2	2	4	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2	1	3	1	2	2
43	4	3	1	2	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2
44	4	3	1	1	2	4	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	4	2	1	2	2	3	1	4	1	2	2	2	4	3	2	3	2	2	2	1	1
46	4	3	1	1	2	4	1	1	2	1	1	2	3	3	2	2	2	3	1	1	1
47	4	3	1	1	1	4	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
48	4	3	1	2	2	3	1	2	1	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	1
49	4	3	1	1	2	3	1	2	1	2	1	2	3	3	2	2	1	2	2	2	1
50	5	2	2	2	2	4	1	3	2	2	2	2	4	1	2	1	1	1	1	1	1
51	5	3	1	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
52	5	2	1	1	2	2	1	2	4	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	1	2
53	5	2	1	1	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
54	5	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
55	5	2	1	1	2	4	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2
56	5	2	1	1	2	3	1	1	1	2	3	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2
57	5	3	1	2	1	4	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
58	5	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2
59	5	2	1	2	2	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1
60	6	2	1	1	2	4	1	1	2	1	1	1	1	1	4	1	2	2	1	1	2
61	6	2	1	1	2	1	1	2	1	1	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	1
62	6	3	1	1	2	4	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3
63	6	3	1	1	2	4	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2

64	3	1	1	2	4	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2
65	2	1	3	2	4	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
66	3	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	4	2	1	1	1	2	2	1	1
67	3	1	1	2	4	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
68	2	1	2	2	3	1	4	1	2	2	2	4	3	2	3	2	2	2	1	1
69	3	1	1	2	4	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
70	2	1	2	2	3	1	4	1	2	2	2	4	3	2	3	2	2	2	1	1
71	3	1	1	2	4	1	1	2	1	1	2	3	3	2	2	2	3	1	1	1
72	3	1	1	1	4	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
73	3	1	2	2	3	1	2	1	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	1
74	3	1	1	2	3	1	2	1	2	1	2	3	3	2	2	1	2	2	2	1
75	2	2	2	2	4	1	3	2	2	2	2	4	1	2	1	1	1	1	1	1
76	3	1	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
77	2	1	1	2	2	1	2	4	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	1	2
78	2	1	1	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
79	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
80	2	1	1	2	4	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2
81	2	1	1	2	3	1	1	1	2	3	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2
82	3	1	2	1	4	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
83	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2
84	2	1	2	2	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1
85	2	1	1	2	1	1	2	1	1	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	1
86	3	1	1	2	4	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3
87	3	1	1	2	4	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
88	3	1	1	2	4	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2
89	2	1	3	2	4	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
90	3	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	4	2	1	1	1	2	2	1	1
91	3	1	1	2	4	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
92	2	1	2	2	3	1	4	1	2	2	2	4	3	2	3	2	2	2	1	1
93	3	1	1	2	4	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
94	2	1	2	2	3	1	4	1	2	2	2	4	3	2	3	2	2	2	1	1
95	3	1	1	2	4	1	1	2	1	1	2	3	3	2	2	2	3	1	1	1
96	3	1	1	1	4	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
97	3	1	2	2	3	1	2	1	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	1
98	3	1	1	2	3	1	2	1	2	1	2	3	3	2	2	1	2	2	2	1
99	3	2	2	2	4	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2	1	3	1	2	2
100	3	1	2	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2

101	3	1	1	2	4	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3
102	3	1	1	2	4	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
103	3	1	1	2	4	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2
104	2	1	3	2	4	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
105	3	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	4	2	1	1	1	2	2	1	1

15.- Sentirse insuficiente preparando para ayudar emocionalmente al paciente	16.- 1 saber bien el manejo de funciones de equipo o especializa do	17.- 1 saber bien el funcionamiento de equipos especializados	18.- Interrupciones en la realización de sus tareas	19.- 1 tener oca2 para expresar otros pañeros del servicio mis sentimientos negativos	20.- 1 Personales	21.- 1 Sentirse impotente en el caso de un paciente que mejora.	22.- 1 Estar descontento de un paciente.	23.- 1 Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente	24.- 1 Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico está disponible	25.- 1 Reaccionar correctamente ante una emergencia	26.- 1 Problemas con varios medicamentos	27.- 1 El médico prescribió un medicamento para el paciente.	28.- 1 El médico prescribió un medicamento para el paciente.	29.- 1 El médico prescribió un medicamento para el paciente.	30.- 1 Problemas con un supervisor	31.- 1 tener oca2 para hablar con el paciente sobre el servicio	32.- 1 Dificultad para trabajar con varios otros pañeros de otros servicios.	33.- 1 Recibir críticas de un supervisor.	34.- 1 Dificultad para trabajar con varios pañeros del servicio.
2	1	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1
1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2
3	2	2	1	1	1	4	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
1	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	1	2	2	1
1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	1	1	2	1	2	3	2	1	4	1	1	2	2	2	4	2	1	1	1
1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1
1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1
3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	3	3	2	2	2	1
2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1

2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2
1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1
1	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	4	2	3	1	1	1	2	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	1
2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2
1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
1	1	1	3	1	1	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1
2	1	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1
1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2
3	2	2	1	1	1	4	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
1	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	1	3	2	3	1	2	2	1	1
1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	1	1	2	1	2	3	2	1	4	1	1	2	2	2	4	2	1	1	1
1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1
1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1
3	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1
1	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	4	2	3	1	1	1	2	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	1
2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2
1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
1	1	1	3	1	1	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1
2	1	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1
1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2
3	2	2	1	1	1	4	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
1	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	1	3	2	3	1	2	2	1	1

3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	3	3	2	2	2	1
2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1
2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2
1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1
3	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1
1	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	4	2	3	1	1	1	2	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	1
2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2
1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
1	1	1	3	1	1	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1
2	1	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1
1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2
3	2	2	1	1	1	4	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	1	3	2	3	1	2	2	1	1
3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	3	3	2	2	2	1
2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1
2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2
1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1
3	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1
1	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	4	2	3	1	1	1	2	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	1
2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2
1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1
1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1
3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	3	3	2	2	2	1
2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1

2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1
2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2
1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2

VARIABLE: ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO

23.- ¿Trató de hacer nuevos amigos?	24.- ¿Se alejó de los amigos?	25.- ¿Trató de evitar el problema?	26.- ¿Pensó cuánto mejor estaba Ud. comparándose con otras personas con el mismo problema?	27.- ¿Buscó la ayuda de personas o colegas que experimentaran las mismas situaciones?	28.- ¿Trató de resolver estas situaciones, al menos en formas diferentes?	29.- ¿Evoló pensando en la situación, aun sabiendo que algún momento debería pensar en él?	30.- ¿Aceptó las situaciones, especialmente, porqué pensó que nada se podía hacer?	31.- ¿Leyó, miró televisión, o realizó alguna actividad como forma de distracción?	32.- ¿Gritó como desahogarse?	33.- ¿Trató de encontrar alguna explicación o signficación?	34.- ¿Trató de decirse a sí mismo o que las cosas mejorarían?	35.- ¿Trató de averiguar más sobre esa situación?	36.- ¿Trató de aprender algo más sobre esa situación?	37.- ¿Esperó que sucediera algo mejor?	38.- ¿Les dedicó más tiempo a actividades recreativas?	39.- ¿Lloró y se sintió mal?	40.- ¿Trató de evitar el problema?	41.- ¿Pensó cómo podría estar esa situación?	42.- ¿Pensó cómo podría cambiar su vida en un sentido positivo?	43.- ¿Rendó cuentas a alguien?	44.- ¿Trató de enfrentar estas situaciones estresantes con calma?
4	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	
3	3	3	2	3	1	3	2	3	1	3	3	3	4	1	2	3	3	2	4	2	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	1	2	1	1	3	3	3	2	1	2	3	1	3	1	3	2	1	2	3	4	
4	3	3	3	4	4	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
4	1	1	4	3	3	3	1	1	1	2	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	
4	1	3	1	1	4	3	4	4	2	4	4	4	4	1	4	3	3	4	4	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	1	4	1	1	4	1	1	4	1	4	4	3	4	1	4	3	4	4	3	4	
1	1	3	3	1	2	2	1	3	1	4	4	2	4	1	1	3	3	2	3	2	
4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	
4	2	2	2	3	2	3	2	4	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	4	4	
3	3	4	3	1	3	3	2	3	2	3	3	1	3	1	4	1	4	1	4	4	
3	3	4	3	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	1	4	2	3	3	2	4	
1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2
2	3	3	4	3	2	3	3	3	1	3	4	4	3	3	3	2	3	1	3	3	
4	4	4	2	3	3	4	3	4	1	3	3	4	4	1	3	3	3	3	4	4	
3	3	3	2	2	4	4	2	4	1	3	4	4	3	1	3	3	4	2	3	3	
4	1	4	3	2	4	3	2	3	1	3	4	4	4	1	3	2	3	4	3	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	4	4	3	3	4	4	
4	3	4	2	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	
3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	
3	3	3	1	3	4	3	3	4	2	2	4	2	4	1	4	3	3	3	4	4	
3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	
4	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	2	3	2	2	4	1	3	
4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	

4	1	4	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	4	1	1	1	3	2	1	4
3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	3	4	1	3	4	3	4	4
4	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	
3	3	3	2	3	1	3	2	3	1	3	3	3	4	1	2	3	3	2	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	1	2	1	1	3	3	3	2	1	2	3	1	3	1	3	2	1	2	3	
4	3	3	3	4	4	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
4	1	1	4	3	3	3	1	1	1	2	3	3	3	1	3	1	1	1	3	
4	1	3	1	1	4	3	4	4	2	4	4	4	4	1	4	3	3	4	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	1	4	1	1	4	1	1	4	1	4	4	3	4	1	4	3	4	4	3	
1	1	3	3	1	2	2	1	3	1	4	4	2	4	1	1	3	3	2	3	
4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	
4	2	2	2	3	2	3	2	4	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	4	
3	3	4	3	1	3	3	2	3	2	3	3	1	3	1	4	1	4	4	1	
3	3	4	3	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	1	4	2	3	3	2	
1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	
2	3	3	4	3	2	3	3	3	1	3	4	4	3	3	3	2	3	1	3	
4	4	4	2	3	3	4	3	4	1	3	3	4	4	1	3	3	3	3	4	
4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	
4	2	2	2	3	2	3	2	4	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	4	
3	3	4	3	1	3	3	2	3	2	3	3	1	3	1	4	1	4	4	1	
3	3	4	3	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	1	4	2	3	3	2	
1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	
2	3	3	4	3	2	3	3	3	1	3	4	4	3	3	3	2	3	1	3	
4	4	4	2	3	3	4	3	4	1	3	3	4	4	1	3	3	3	3	4	
3	3	3	2	2	4	4	2	4	1	3	4	4	3	1	3	3	4	2	3	
4	1	4	3	2	4	3	2	3	1	3	4	4	4	1	3	2	3	4	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	4	4	3	4	
4	3	4	2	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	4	3	3	2	3	
3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	
3	3	3	1	3	4	3	3	4	2	2	4	2	4	1	4	3	3	3	4	
3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4	
4	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	2	3	2	2	4	1	
4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	
4	1	4	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	4	1	1	1	3	2	1	
3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	3	4	1	3	4	3	4	4	
4	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	
3	3	3	2	3	1	3	2	3	1	3	3	3	4	1	2	3	3	2	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	1	2	1	1	3	3	3	2	1	2	3	1	3	1	3	2	1	2	3	
4	3	3	3	4	4	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
4	1	1	4	3	3	3	1	1	1	2	3	3	3	1	3	1	1	1	3	
4	1	3	1	1	4	3	4	4	2	4	4	4	4	1	4	3	3	4	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	1	4	1	1	4	1	1	4	1	4	4	3	4	1	4	3	4	4	3	
1	1	3	3	1	2	2	1	3	1	4	4	2	4	1	1	3	3	2	3	
4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	
4	2	2	2	3	2	3	2	4	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	4	
3	3	4	3	1	3	3	2	3	2	3	3	1	3	1	4	1	4	4	1	

3	3	4	3	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	1	4	2	3	3	2	4
1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2
2	3	3	4	3	2	3	3	3	1	3	4	4	3	3	3	2	3	1	3	3
4	4	4	2	3	3	4	3	4	1	3	3	4	4	1	3	3	3	3	4	4
1	1	3	3	1	2	2	1	3	1	4	4	2	4	1	1	3	3	2	3	2
4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3
4	2	2	2	3	2	3	2	4	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	4	4
3	3	4	3	1	3	3	2	3	2	3	3	1	3	1	4	1	4	4	1	4
3	3	4	3	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	1	4	2	3	3	2	4
1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2
2	3	3	4	3	2	3	3	3	1	3	4	4	3	3	3	2	3	1	3	3
4	4	4	2	3	3	4	3	4	1	3	3	4	4	1	3	3	3	3	4	4
3	3	3	2	2	4	4	2	4	1	3	4	4	3	1	3	3	4	2	3	3
4	1	4	3	2	4	3	2	3	1	3	4	4	4	1	3	2	3	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	4	4	3	3	4	4
4	3	4	2	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3
3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
3	3	3	1	3	4	3	3	4	2	2	4	2	4	1	4	3	3	3	4	4
3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4
4	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	2	3	2	2	4	1	3
4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3
4	1	4	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	4	1	1	1	3	2	1	4
3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	3	4	1	3	4	3	4	4	4
4	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3
3	3	3	2	3	1	3	2	3	1	3	3	3	4	1	2	3	3	2	4	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	1	2	1	1	3	3	3	2	1	2	3	1	3	1	3	2	1	2	3	4
4	3	3	3	4	4	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
4	1	1	4	3	3	3	1	1	1	2	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3

## Anexo 5: Trámites administrativos

### ANEXO 1 MODELO DE SOLICITUD

#### SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN

Dr. **EDUARDO BACILIO BERRIOS**  
Director del IREN-CENTRO

Yo, Marcelino Eulogio Niño Jesús, identificado con DNI N°44098130,

**AUTOR CORRESPONSAL** y (enfermero asistencial),

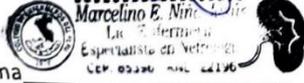
(Lic. Enfermería) Universidad de Huánuco /Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco, ante usted me presento y expongo: Que, se presenta el protocolo de investigación titulado: "Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería del Instituto regional de enfermedades neoplásicas centro concepción, Junín 2023"

En tal sentido, solicito aprobación y autorización para ejecución del protocolo de investigación.

**Así mismo me comprometo a cumplir con las buenas prácticas de investigación, las recomendaciones de los comités revisores y de ética, asimismo con el cronograma de supervisión de la ejecución según corresponda.** Seadjunta:

- 01 juego en español de Protocolo de Investigación, (Anexo 1, solo lo que aplica).
- 01 juego de consentimiento informado (si lo amerita).
- 01 Declaración jurada de no tener conflicto de intereses (Anexo 3).
- 01 juego Curriculum vitae del Investigador Principal en físico (formato digital PDF enviado al correo de investigación: investigacion@irencentro.pe)
- 01 Carta de compromiso de realizar la investigación (Anexo 4).
- 01 Carta de presentación de la universidad o ficha de registro de protocolo de investigación (si el Investigador Principal va a realizar un protocolo de investigación para la obtención de un título profesional o grado académico).
- 01 Declaración jurada de confidencialidad y reserva de información.
- 01 Copia de constancia de revisor metodológico o su equivalente y constancia de aprobación ética, si fue sometido a revisión ética por otro comité reconocido por el INS.
- 01 Copia Constancia de Aprobación ética (de tener revisión ética por otro comité reconocido por el INS)

Aterramente.

  
  
Firma

Concepción, 28 de Setiembre Del 2023

Nombre: Marcelino E. Niño Jesús  
DNI N° 44098130



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”



Concepción, 21 de diciembre del 2023

**CARTA N° 301 -2023/GRJ/DIRESA/IREN-CENTRO/DG**

**Marcelino Eulogio Niño Jesús**  
**Hilda Perez Espinoza**  
**Brescia Stefanie Ortiz Becerra**  
Investigadores de Post Grado

Presente.-

**ASUNTO** : OPINIÓN FAVORABLE SOBRE EJECUCIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**REFERENCIA** : INFORME 042 -2023-GRJ/DIRESA/IREN/CERPI



De mi consideración me dirijo a Usted para expresar mi cordial saludo y hacer de su conocimiento que, teniendo dictamen favorable por el Comité de Ética y revisor de proyectos de investigación del Instituto Regional De Enfermedades Neoplásicas- Centro y nota aprobatoria en la revisión metodológica y ética, se emite la presente carta de autorización para la ejecución de la enmienda del proyecto de Investigación **“ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS CENTRO CONCEPCIÓN, JUNIN 2023”**.

Con Base a lo expresado anteriormente la Dirección General Conceptúa que el proyecto cumple con todos los requisitos exigidos y en consecuencia otorga su aprobación para ejecución y la recolección de datos respectiva, debiendo coordinar con la Oficina de Gestión y desarrollo de Recursos Humanos el otorgamiento de la identificación respectiva para el inicio de la ejecución del proyecto en caso ser necesario.



Atentamente,

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD - JUNÍN  
INSTITUTO DE ENFERMEDADES  
NEOPLÁSICAS - IREN CENTRO  
*Dr. Alexander Chávez Huamani*  
DIRECTOR GENERAL

Fs. 1  
ACH/detg  
C.c Archivo

N° DOC.	07380783
N° EXP.	05031529

Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas IREN - Centro  
Progreso N° 1235, 1237, 1239 Sector Palo Seco Concepción - Junín  
direccion@irencentro.gob.pe