



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal  
asistencial de un centro médico de Trujillo – 2022

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

**AUTORA:**

Huerta Robles, Ursula Rosa ([orcid.org/0000-0002-5773-2670](https://orcid.org/0000-0002-5773-2670))

**ASESOR:**

Mg. Villacorta Valencia, Henry ([orcid.org/0000-0002-2982-3444](https://orcid.org/0000-0002-2982-3444))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del riesgo en Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

Promoción de la Salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO - PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Dedico la presente tesis a Dios, quien es el ser más importante de la vida, el creo todo lo que nos rodea, naturaleza, animalitos y humanos, me permitió conocer la vida, la familia, los valores, la fe y el amor al prójimo

Dedico la presente tesis a mi familia terrenal y celestial, incluidos mis mascotas, quienes también forman parte de mi familia, son mi motor y motivo en la vida para seguir adelante, son mi inspiración

## **Agradecimiento**

Agradecer a mis docentes, quienes fueron mi guía con sus enseñanzas para poder seguir creciendo profesionalmente.

A los trabajadores del centro de salud quienes permitieron poder realizar el estudio en su institución

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de gráficos .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1.1. Tipo de investigación.....	15
3.1.2. Diseño de investigación.....	15
IV. RESULTADOS .....	21
V. DISCUSIÓN .....	38
VI. CONCLUSIONES .....	44
VII. RECOMENDACIONES .....	46
REFERENCIAS .....	47
ANEXOS .....	54

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b>	Frecuencias de la variable Estrés laboral .....	21
<b>Tabla 2</b>	Frecuencias de la variable Estrategia de afrontamiento.....	22
<b>Tabla 3</b>	Frecuencias de la dimensión Focalización solución de problemas.....	23
<b>Tabla 4</b>	Frecuencias de la dimensión Autofocalización negativa .....	24
<b>Tabla 5</b>	Frecuencias de la dimensión Reevaluación positiva .....	25
<b>Tabla 6</b>	Frecuencias de la dimensión Expresión emocional abierta.....	26
<b>Tabla 7</b>	Frecuencias de la dimensión Evitación.....	27
<b>Tabla 8</b>	Frecuencias de la dimensión Búsqueda de apoyo Social .....	28
<b>Tabla 9</b>	Frecuencias de la dimensión Religión .....	29
<b>Tabla 10</b>	Relación entre Estrés laboral y Estrategia de afrontamiento .....	30
<b>Tabla 11</b>	Relación entre Estrés laboral y dimensión Focalización solución de problemas .....	31
<b>Tabla 12</b>	Relación entre Estrés laboral y dimensión Focalización Autofocalización negativa.....	32
<b>Tabla 13</b>	Relación entre Estrés laboral y dimensión Focalización reevaluación positiva.	33
<b>Tabla 14</b>	Estrés laboral y dimensión Expresión emocional abierta .....	34
<b>Tabla 15</b>	Estrés laboral y evitación.....	35
<b>Tabla 16</b>	Estrés laboral y dimensión búsqueda de apoyo social.....	36
<b>Tabla 17</b>	Estrés laboral y dimensión religión .....	37

## Índice de gráficos

<b>Gráfico 1</b>	Esquema del diseño de investigación.....	15
------------------	--	----

## Resumen

La presente investigación titulada: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal asistencial de un centro médico de Trujillo – 2022, tuvo como objetivo general, determinar la relación entre estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal asistencial de un centro médico de Trujillo – 2022

Se utilizó la investigación aplicada correlacional, con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal. La población estuvo constituida por todos los trabajadores del centro médico, que fueron 20

La técnica de recolección fue a la encuesta, usando como instrumentos de recolección de datos dos cuestionarios ya validados, Cuestionario sobre estrés y Cuestionario de afrontamiento del estrés

Se llegó a la conclusión que existe relación directa entre las variables, dando como resultado que existe relación inversa alta entre la variable Estrés laboral y la variable Estrategia de afrontamiento en los trabajadores del centro médico con un valor de Rho Spearman de - 0,770 y una significancia de .00; aceptando la hipótesis general planteada en la investigación, lo que quiere decir que, si se incrementa Estrés laboral, disminuye la dimensión Estrategia de afrontamiento

**Palabras Clave:** Estrés laboral, estrategias afrontamiento.

## **Abstract**

The present investigation entitled: Work stress and coping strategies of the care staff of a Trujillo medical center - 2022, had as a general objective, to determine the relationship between work stress and coping strategies of the care staff of a Trujillo medical center - 2022

Correlational applied research was used, with a quantitative approach, with a non-experimental, cross-sectional design. The population consisted of all the workers of the medical center, which were 20

The collection technique was the survey, using two already validated questionnaires as data collection instruments, the Stress Questionnaire and the Stress Coping Questionnaire.

It was concluded that there is a direct relationship between the variables, resulting in a high inverse relationship between the variable Work Stress and the variable Coping Strategy in the workers of the medical center with a Rho Spearman value of -0.770 and a significance of .00; accepting the general hypothesis raised in the research, which means that, if Work stress increases, the Coping Strategy dimension decreases

**Keywords:** Work stress, coping strategies

## I. INTRODUCCIÓN

Este estudio se centra en mejorar las gestiones del servicio de la salud del centro médico, y así dar calidad en atención al usuario externo, mejorando los procesos desde diagnóstico del estrés laboral y la ausencia de estrategias de afrontamiento del centro médico. En el centro médico no se cuenta con protocolos o normativas de estrategias de salud mental, causando desconocimiento respecto al tema y no poder abordar a tiempo los signos y síntomas, teniendo que modificar y potenciar las estrategias

Durante la época de pandemia fue difícil trabajar de manera remota o presencial por temor al contagio y exponer a nuestras familias, generando todo tipo de estrés, incluido el laboral, todo ello demostró las falencias de desarrollo de inteligencia emocional en los trabajadores. Al generarse estrés laboral puede afectar en una buena calidad en atención al servicio de la salud, atenuando calidad y vida del paciente

El estrés es causado por un conjunto de factores de riesgo que tiene una probabilidad elevada de afectar al individuo de manera interna y externa, reduciendo así sus capacidades funcionales (Osorio, 2017)

Es fundamental entender que es el estrés laboral, identificarlo, hacer seguimiento de los signos y síntomas, y realizar estrategias para modificarlo y no se vea afectado su salud (Guzmán, 2018)

Por lo cual en la investigación se desea determinar medidas de prevención relacionada a la salud mental y laboral, mejorar su desempeño y productividad. (Morales, 2019)

El estrés fue definido como un nivel extenuante que causa en el individuo cierta debilidad, produciendo reacciones de cambios en la liberación de hormonas, afectando así su mente, cuerpo y pensamiento, disminuyendo su producción y calidad de vida (Guzmán, 2018)

Es fundamental saber cuáles son los factores de estrés laboral, porque producen consecuencias importantes, siendo un tema que enfrentan las instituciones debido que produce síntomas cognitivos, conductuales, social, psicossomática y familiar. Siendo un riesgo en todo profesional y más constante en el personal de salud (2) (Morales, 2019)

El estrés en el trabajo, las demandas laborales percibidas y el apoyo de los colegas fueron los predictores más importantes de la vida relacionada con el trabajo de los médicos. Esto sugiere que mejorar los factores del trabajo con intervenciones específicas, incluido un entorno laboral de apoyo, puede aumentar la satisfacción con la vida entre los médicos. (Mahmud, 2019)

El estrés es la enfermedad del siglo 20, siendo vigente en la actualidad, por lo cual varios investigadores quieren indagar debido a factores intra y extralaborales que afectan al individuo (Osorio, 2017)

Según lo expuesto se plantea la pregunta ¿Qué relación existe entre estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal asistencial de un centro médico de Trujillo – 2022?

Esta investigación tiene justificación teórica porque busca generar información que contribuirá conocimiento al actualizar información teórica de estrés laboral y estrategias de afrontamiento a futuras investigaciones relacionadas con las variables desarrolladas en este trabajo, es práctica porque al analizar las variables se podrá dar recomendaciones realizar capacitación de estrategias de afrontamiento en torno al estrés laboral de cada trabajador del centro médico y tener calidad de vida y atención al usuario.

También tiene justificación metodológicamente pues busca aplicar instrumentos para una mejor evaluación del estrés laboral y estrategias de afrontamiento, además generar resultados pudiendo así ser utilizado en otros estudios o poblaciones similares. Es importante entender las instituciones como personas que trabajan sinérgicamente para un resultado, lo cual los instrumentos deben estar concentrados en los trabajadores y conocer sus respuestas.

El objetivo general es: Determinar la relación entre estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal asistencial de un centro médico de Trujillo – 2022. Siendo sus objetivos específicos: Determinar la relación entre estrés laboral y focalizado en la solución del problema del personal asistencial en un centro médico de Trujillo – 2022. Determinar la relación entre estrés laboral y autofocalización negativa del personal asistencial de un centro médico de Trujillo – 2022. Determinar la relación entre estrés laboral y reevaluación positiva del personal asistencial de un centro médico de Trujillo – 2022. Determinar la relación entre estrés laboral y expresión emocional abierta del personal asistencial de un centro médico de Trujillo – 2022. Determinar la relación entre estrés laboral y evitación del personal asistencial de un centro médico de Trujillo – 2022. Determinar la relación entre estrés laboral y búsqueda de apoyo social del personal asistencial de un centro médico de Trujillo – 2022. Determinar la relación entre estrés laboral y la religión del personal asistencial de un centro médico de Trujillo – 2022

La hipótesis probable al problema, existe la relación significativa entre estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal asistencial de un centro médico de Trujillo – 2022

## II. MARCO TEÓRICO

Internacionalmente tenemos como antecedente a Pinho L. et al (2021), estudio de cohorte prospectivo. En 2 momentos se realizó la recolección de datos: al inicio y a los seis meses. Se aplicó un cuestionario en línea a enfermeras en Portugal, para evaluar el uso de estrategias de promoción en la salud mental y síntomas de estrés, depresión y ansiedad (por medio de las Escalas Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS-21)). La ansiedad mostró una disminución de -0,63 en el valor medio, el estrés mostró una disminución de -0,88 en el valor medio seis meses después de la primera evaluación. Los participantes que usaron con mayor frecuencia todas las estrategias de promoción de salud mental mostraron menos síntomas de depresión, ansiedad y estrés

Singh S. et al (2021), estudio transversal se realizó mediante el Cuestionario de Estrés Ocupacional (OSQ) de Gmelch y Chan se utilizó para evaluar el nivel de estrés del personal policial en Uttar, India. Se propuso investigar el papel de las estrategias para afrontar por medio de la escala COPE como factores moderadores de relación entre estrés laboral y salud mental, en 300 policías varones, 100 agentes, 100 inspectores y 100 oficiales fueron seleccionados de seis distritos de Uttar. Muestra que, en los inspectores, el afrontamiento activo, el apoyo a la evaluación y el apoyo social total tienen un efecto moderador parcial (significativo en  $<0,001$ ) y el afrontamiento adaptativo tiene un efecto moderador significativo (significativo en  $<0,001$ ) en relación de estrés y salud mental. En oficiales, el afrontamiento adaptativo, el apoyo de evaluación, el apoyo de pertenencia y apoyo social tienen efecto moderador significativo (significativo en  $<0,001$ ), mientras que el apoyo tangible (en  $<0,05$ ) asociando estrés y salud mental.

Moreno A. et al (2020), estudio empírico transcultural. Dadas las deficiencias de investigaciones previas predominantemente en sociedades occidentales, examinaron la asociación entre estrés en el trabajo y salud mental en los empleados de Cabo Verde y China. El estrés ocupacional tuvo una correlación inversa significativa con la salud mental positiva ( $r = -0,30$ ,  $p < 0,01$ ) y la salud mental negativa para los empleados de Cabo Verde ( $r = -0,25$   $p < 0,01$ ). De

manera similar, el estrés ocupacional tuvo una correlación inversa significativa con la salud mental positiva ( $r = -0,35$ ,  $p < 0,01$ ) y la salud mental negativa ( $r = -0,29$ ,  $p < 0,01$ ) para los empleados chinos. El estrés laboral y el optimismo tuvieron una correlación inversa significativa ( $r = -0,26$ ,  $p < 0,01$ ), en los empleados de Cabo Verde, y una relación positiva ( $r = 0,27$ ,  $p < 0,01$ ) en empleado chino

Yan J. et al (2018), 100 enfermeras del área de psiquiatría, fueron seleccionadas como participantes de tres hospitales. Se dividieron aleatoriamente en grupos intervención y control, La terapia MBSR se utilizó como intervención psicológica en el grupo de intervención en China. Previo y posterior a intervención, los dos grupos fueron evaluados con la escala Symptom Checklist 90, Self-Rating Depression Scale. Después de la intervención, la puntuación SCL-90 del grupo de intervención disminuye significativamente, y se observa una diferencia estadísticamente significativa con la cifra antes de la intervención ( $P < 0,001$ ). No se encuentra diferencia estadísticamente significativa en el grupo control ( $P > 0,05$ )

Teixeira C. et al (2016), transversal, estudiaron a 310 técnicos enfermeros y auxiliares en Murcia, España. Evaluaron estrés en el trabajo y las estrategias de afrontarlos, aplicaron Job Stress Scale y la Escala Modos en el enfrentamiento de los problemas. Evidenciaron que 17.4% tenían elevado estrés; 75.5% moderado y 7,1% leve. Los métodos enfocados en los problemas demuestran que son factores de protección (IC 95 % = 0,32 - 1,03)

Zhang M. et al (2021), Se identificaron quince ensayos que representaban a 688 trabajadores de la salud. El metanálisis de efectos aleatorios muestra que los métodos de relajación física en general redujeron las medidas de estrés ocupacional en la duración más larga del seguimiento en comparación con los controles sin intervención, El marco de tiempo de seguimiento de todas las evaluaciones de resultado se definió desde el comienzo de la intervención, un período de 6 semanas. (IC del 95 % [- 0,74 a - 0,33];  $p < .00001$ ). En el metaanálisis en red, solo el yoga solo (DME -0,71; IC del 95 % [-1,01 a -0,41]) y la terapia de masaje sola (DME -0,43; IC del 95 % [-0,72 a -0,14]) fueron más efectivos que el control, con el yoga identificado como el mejor método (puntuación de  $p = 0,89$ )

En antecedentes nacionales tenemos a Contreras L. (2022), básico, descriptivo no experimental, correlacional, 50 trabajadores en un Centro de Salud área covid 19 en Chiclayo, Perú, objetivo establecer asociación en el estrés en el trabajo y métodos de afrontamiento, el nivel estrés laboral del personal es medio con un 52%, además, es bajo con un 46% y es alto con un 2%. Los métodos de afrontar el estrés se encuentran con un nivel bajo 22%, 42% alto y el 16% consideran tener un nivel medio. Hay relación significativa bilateral de ,000 en afrontar las emociones y el estrés del trabajo, correlación de ,694.

Hay asociación en estrés del trabajo y afrontar los problemas, con una significancia de ,000, siendo menor a 0,05, corrobora asociación entre el método con la variable estrés del trabajo. Deduciendo que mayor aplicación del método de afrontar los problemas el estrés reduciría en los trabajadores, existe asociación significativa en afrontamiento frente las emociones y el estrés en el trabajo, con significancia bilateral de ,000, siendo menor a 0,05, presenta asociación. Deduciendo que cuando es mayor aplicación de método de afrontamiento en la emoción, el estrés reducirá. Existe asociación significativa entre los métodos de afrontar y el estrés del trabajo, con significancia ,000, siendo menor de 0,05, presenta asociación.

Pajares J. (2021), metodología cuantitativa, no experimental, diseño correlacional, analizó estrés del trabajo y su asociación con rotación del personal en una empresa en Lima, Perú, total 70 trabajadores. El 3.3% tiene bajo nivel en estrés, 83.3% tiene nivel intermedio, y solo un 13.3% registra un nivel alto de estrés. En el nivel organizacional 3.3% tiene bajo nivel de estrés, 60% tiene nivel medio, 36.7% elevado nivel. En el nivel individual, 6.7% tiene bajo nivel en estrés, 76.7% tiene nivel intermedio y 16.7% alto nivel. En el nivel del entorno, 10% tiene bajo nivel en estrés, 30% nivel intermedio y 60% alto nivel. El P-valor es mayor a 0.05, entonces el estrés en el trabajo no es asociado significativamente cuando rota el personal en la empresa

Fuentes M. (2019), estudio tipo descriptivo correlacional. Análisis relación existente de estrés en el trabajo y estrategia de regulación de las emociones del profesional del área de salud mental en una institución del servicio de psiquiatría en Lima, Perú. Muestra 25 médicos, licenciados 40 y técnicos 45, los cuales

contestaron al test de Wolfgang y test de Regulación Emocional. Obtuvo una asociación de ambos métodos de regulación de las emociones: reevaluación cognitiva y supresión ( $p < .01$ ), ( $p < 0.01$ )

Palacios F. (2017), estudio tipo descriptivo, correlacional, transversal, analizo la asociación de estrés del trabajo y los métodos de afrontar en 40 individuos de un centro de salud en Lima, Perú, en sus resultados se evidencio que el 42.5 % tiene aceptable estrés del trabajo, 57.5 % regularmente aceptable estrés del trabajo. 12.5 % tiene inadecuado métodos de afrontar, mientras 77.5 % tiene regular método de afrontamiento y 10 % tiene adecuado método de afrontamiento. El 80.0 % regular nivel de afrontar en la dimensión de focalización para dar soluciones al problema, 20.0 % buen nivel de afrontar. El 37.5 % presenta bajo nivel en afrontar la focalización negativa, 37.5 % regular afrontamiento y el 25.0 buen afrontamiento.

El 85.0 % en reevaluación positiva presenta afrontamiento regular, 15.0 % tienen un buen método de afrontar. 57.5 % no tiene nivel de afrontar adecuado en expresión emocional, 10.0 % regular método de afrontar y 32.5 % tienen buen método de afrontar. 10.0 % de dimensión evitación presenta mal método de afrontar, 72.5 % presenta regular método de afrontar y el 17.5 % presenta buen método de afrontar. El 20.0 % de búsquedas en apoyo social presenta un mal método de afrontar, 75.0 % presenta regular método de afrontar y el 5% presenta buen nivel de afrontar. 40.0 % de la dimensión religión presenta mal método de afrontar, 55.0 % presenta regular método de afrontar y 5% tienen un nivel de afrontamiento bueno. Como conclusión hay asociación ( $p=0.002$ ) valor en significancia

Quispe E. (2018), básica y correlacional, no experimental, transversal, analizo asociación de estrés y satisfacción en el trabajo de 121 colaboradores del área administrativa de una Gerencia Regional en Moquegua, Perú, donde se concluyó que asociación de Estrés y satisfacción en el trabajo es significativa, teniendo significancia en 0.003, representando 26.5% de asociación directa. En 0,8% en estrés del nivel de organizacional tienen un nivel bajo, 61,2% alto nivel y 38% muy elevado nivel

El 2,5% en nivel individual en estrés presentan muy bajo nivel, 72,7% bajo nivel y 24,8% alto nivel. En cuanto a estrés del nivel entorno, se aprecia En 1,7% en estrés del nivel de entorno se presenta muy bajo, 25,6% bajo nivel, 58,7% alto nivel y 14% muy alto nivel

Torres M. (2017), no experimental, correlacional, transversal, analizo la relación existente de métodos de afrontar y estrés en el trabajo en área de enfermería de un Hospital en Moquegua, Perú, siendo 60 trabajadores. Los métodos de afrontar enfocadas al problema 11.7%, la emoción 36.7%, 58.3% utilizan otros métodos, estrés del trabajo 78.3% y no presenta estrés 21.7%. Asociación al aplicar la prueba de Chi cuadrado ( $p= 0.021$ ), nivel de confiabilidad 95%. El estrés tiene 83.3% factores físicos, 50 % factores sociales, están en relación de manera interpersonal y con actividades laborales, 33.7% estrés con factores psicológicos. 100 % de quienes tienen estrés 21 % a veces realiza métodos de afrontar y 78.7% no utiliza métodos de afrontar.

En los métodos de afrontar enfocada a las emociones el 31.8% lo utilizan los que no presentan estrés y 68,2% por quienes tienen estrés y 84.2% no utiliza este tipo de métodos. Utilizan métodos de estilos adicionales 25.7% por quienes no tienen estrés, y 74,3% por quienes tienen estrés. Los que están expuestos a factores físicos el 74 % no usa métodos de afrontar. Los que se exponen a factores psicológicos 77.3% presentan estrés y no usan métodos de afrontar, 22.7% utiliza a veces métodos de afrontar. Estrés social 66,7%, más de la mitad no realiza métodos de afrontar

Teorías relacionadas al tema dentro de ellos esta políticas de Motivación: Es primordial aplicar la motivación laboral porque permite aumentar la productividad, la inteligencia emocional, permitiendo tener éxito (Huilcapi, 2017) (13). Desempeño laboral: Es el desenvolvimiento y rendimiento al realizar diversas actividades (Bohórquez, 2020)

El estrés, es natural y fisiológico que sirve de protección frente a situaciones de peligro, pero cuando es crónico y en exceso puede convertirse en patológico. La

sensación de sobrecarga o gran demanda laboral hace que el trabajador crea no ser capaz de resolverlo (Guzmán, 2018)

La Organización Mundial de la Salud, menciona productividad laboral depende de la salud, teniendo como componentes a las áreas mental, físico y social (Morales, 2019)

El estrés laboral se identifica como grupo de cambios psicológicas, emocional, cognitiva y conductual frente a la exigencia profesional que sobrepasa el conocimiento y habilidad del trabajador para que se desempeñe de la mejor forma (OMS, 2020)

Se puede producir un desequilibrio químico emocional y mental, dependiendo de la adaptabilidad del humano frente a factores intrínsecos y extrínsecos (4) (Osorio, 2017)

Con la evolución, los humanos adquirieron respuestas para protegerse de los peligros de su entorno, produciendo taquicardia y contracción muscular, que ayudaban para prepararse rápido de la huida, sin embargo, ello es necesario porque proporciona energía para trasnochar y mantener el trabajo. Pero ello puede ser perjudicial si se encuentra diariamente con factores estresantes en el área laboral, conduciendo a patologías psicológicas y agotamiento abrumador, dando señales como cinismo e ineficacia (LeBlanc, 2019)

Ciertos factores estresantes relacionados con el trabajo están relacionados con el agotamiento. Como tener bastante trabajo, poca independencia, bajo salario, carencia de comunidad en los compañeros, falta de y respeto, y una falta de coincidencia entre el lugar de trabajo y los valores personales, trabajar varias horas, laborar entre descansos, tener poco control de cómo hacer el trabajo, no ser tomado en cuenta en las decisiones de la institución, no tener apoyo de los jefes y compañeros, no aclaramiento de roles, comunicación no adecuada, discusiones, conflictos, acoso, falta de reconocimiento, trabajo perturbador, inseguridad laboral, cambio mal gestionado, falta de justicia organizacional y discriminación (Brogden, 2022)

Cada trabajador es un individuo con su vida profesional y personal teniendo diferentes factores que influyen en sus reacciones a las condiciones en el lugar de trabajo. También hay factores en el trabajo que influyen en los sentimientos de estrés, como el diseño de tareas, rol en la organización, desarrollo de carrera, relaciones interpersonales, estructura organizacional, clima organizacional, estilo de gestión, condiciones y preocupaciones laborales y equilibrio entre el trabajo y vida (Murphy, 2018)

Instituto Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional (NIOSH), estrés laboral influye las condiciones laborales, asimismo juega un papel los factores individuales y otros factores situacionales que intervienen para fortalecer o debilitar esta influencia. Los factores situacionales e individuales pueden ayudar a reducir los efectos estresantes laborales, mediante armonía laboral, de familia o personal, crear una comunicación de amigos y compañeros del trabajo, tener una perspectiva relajada y positiva (Sauter, 2014)

Dichos factores causantes del estrés en el trabajo afectan la salud mental, manifestando depresión y ansiedad, asimismo depresión mayor y ansiedad generalizada, también se afecta la salud física, haciéndose más susceptible a enfermedades, debido que se libera la hormona cortisol del estrés en varias oportunidades, alterando la función del sistema inmunológico, aumentando las probabilidades de desarrollar enfermedades cardiovasculares y neurológicas como la demencia (LeBlanc, 2019)

Para poder administrar el estrés es necesario entenderlo, identificar las causas, signos y síntomas, averiguar que resulta estresante y útil, haciendo un plan de acción de bienestar, aprender diferentes técnicas de afrontamiento, practicar la atención plena, cuidar la salud física con ejercicios de estiramiento, actividad física, nutrición, estado anímico, desarrollar resiliencia, mejorar la comunicación en la organización, equilibrar los tiempos, recompensarse por los logros realizados, ser realista, dar breves descansos, tomarse un tiempo libre que hará que aumente su productividad, concentrarse en la vida fuera del trabajo desarrollando habilidades, así diferenciando entre vida personal y laboral, desarrollar hábitos al final del día, decirle a alguien que se siente sin apoyo (Mind, 2020)

El estrés es un proceso del individuo con su entorno, donde influye los eventos del estrés afectando las áreas física y psicológica que están determinadas por afrontamiento, la cual se define en trabajo cognitivo y conductual como respuesta a zonas externas o internas que consideramos dificultades en nuestro bienestar. (Freire, 2020)

Se experimenta estrés al sentir que cada situación está afuera del alcance. Las cuales activan las hormonas relacionadas al estrés afecta las concentraciones y bienestar. Debiendo identificar el aspecto de las situaciones controladas y los cuáles no. Por lo general, tiene el dominio de su accionar y respuestas, pero no de otro individuo (Goudreau, 2013)

El estrés son interacciones de situaciones y la persona, siendo más frecuente en diferente situación que en otra y en algunos individuos que otros, pudiendo oscurecer el objetivo y logros de los individuos y de la organización (Michie, 2002)

Las estrategias de afrontamiento se dan como respuesta a estrés, para mantener la salud mental. Los factores que estresan en la vida son eventos negativos y los cambios positivos de la vida también pueden ser factores estresantes, por lo cual se requiere de habilidades y estrategias de afrontamiento como pensamientos, emociones y comportamientos para la adaptación. Los estilos de afrontamiento se asignan a categorías amplias, el afrontamiento instrumental, conocido resolución de problemas, se enfoca en formas de abordar el problema, y el afrontar centrado en los problemas, nutre la salud emocional a través de herramientas, asimismo el afrontamiento se identifica como activo o evitativo, las estrategias activas tienen conciencia del factor estresante, mientras que el afrontamiento evitativo ignora el problema, resultando en hacer actividades que ayudan a negar el problema como beber, aislarse y dormir (Terry, 2022)

Existen varios tipos globales de estrategias: afrontar el problema central, el afrontamiento centrado en la emoción, el apoyo social, el afrontamiento religioso y la creación de significado. El afrontamiento que se centra al problema es acción instrumental, el cual abarca cambios de cogniciones y comportamientos para solucionar el problema, indagando información, tomando acciones directas o dividiendo los problemas en estrategia de fragmentos. El afrontamiento que se

centra en la emoción, incluye estrategias que se dirigen a manejar la respuesta emocional propia, como la evitación, retraimiento, expresión de emociones y uso de sustancias nutricionales y alcohólicas, otra estrategia es expresión de emociones a través de diarios o escribir. (Blum, 2012)

El apoyo social, es la búsqueda de apoyo y consejo emocional, su resultado puede depender del contexto social. El afrontamiento religioso, contiene elementos de apoyo social, buscando transformar el significado frente a las adversidades. La estrategia creación del significado, es la reevaluación cognitiva (Blum, 2012)

La catarsis se ha utilizado en área de salud mental siendo un tipo de descripción de la práctica en la expresión emocional, siendo importante la comunicación en nuestras necesidades, deseos y emociones, ser capaz de expresar nuestras emociones se asocia con resultados positivos, como una mayor adaptabilidad a los factores estresantes y una mayor satisfacción con la vida (Lonczak, 2022)

En la evitación emocional reduce los sentimientos negativos y experiencias internas, suprime las emociones y si no es manejado adecuadamente puede producir trastornos emocionales como la ansiedad. Una mayor evitación de material negativo predecirá un menor afecto positivo y un bienestar subjetivo a largo plazo, siendo importante porque puede guiar el tratamiento futuro para centrarse en utilizar estas estrategias situacionales de formas más beneficiosas. (Livingstone, 2020)

Propuso la teoría de los sistemas de interacción sensible para explicar cómo las personas buscan apoyo, que incluye estrategias de búsqueda de apoyo: directa, indirecta, verbal y no verbal (Liu, 2021)

La soledad se asoció con problemas en la salud que incluyen presión arterial alta, bajas defensas, enfermedades cardiovasculares, cognición disminuida. El nivel bajo de apoyo social se ha asociado al riesgo de mortalidad en patologías coronarias, infecciosas y cáncer (Alvord, 2019)

El papel de la emoción en las creencias y experiencias religiosas se considera de importancia potencial de esta relación, podría ayudar a comprender mejor a

ambos factores en el funcionamiento psicosocial. La religión puede servir como fuente de cierta emoción y puede influir en el bienestar emocional (Relig, 2017)

Las emociones son una parte importante de la vida religiosa para muchas personas, a menudo describen un sentimiento o una sensación de pasión durante una práctica religiosa, incluso si no pueden nombrar el sentimiento. (Rao, 2015)

El estrés relacionado con el trabajo puede sacar lo mejor de todos nosotros, pero puede dejar exhausto a cualquiera. Sentir algo de tensión es normal. Experimentar tensión laboral es inevitable, incluso si ama lo que hace, pero hay items que puede tomar para mantener el estrés laboral al mínimo. (Legg, 2019)

Es importante ser consciente de lo que pensamos porque un evento puede conducir a un pensamiento negativo. Si se tiende a pensar negativamente automáticamente afectará todo de manera negativa. Una vez que somos conscientes de ellos, tenemos que practicar cambiarlos. Esto no sucederá rápidamente porque gran nuestro pensamiento es automático. Inventa un pensamiento positivo para reemplazarlo o un pensamiento neutral, que es mejor que uno negativo (Lukowski, 2015)

La Organización Mundial en la Salud atribuye que patologías neuro psiquiátricos producen la tercera parte de discapacidad en los años de vida, por tal motivo debe primar unión de prevención y promoción de salud mental, siendo este esencial. La salud mental es mucho más que ausencia de trastornos mentales (OMS, 2018)

Las estrategias intersectoriales influyen en promoción de salud mental, dando como intervención en diversos ámbitos de vida entre ellos dentro del trabajo, como creación de sistemas de prevención frente al estrés (OMS, 2018)

Los metodos de promoción en salud mental, como actividades en relajación, física, recreativa, alimentación sana, consumo de agua, descanso laboral, mantenimiento de contactos sociales y verbalización de sentimientos, cruciales para disminuir el estrés (Pinho, 2021)

La naturaleza de la situación estresante, la personalidad del individuo y el contexto social, influyen en si se emplea o no una estrategia de afrontamiento en

particular y si es efectiva o no. Aunque algunas estrategias de afrontamiento se asocian más consistentemente con una adaptación exitosa que otras, no existe una estrategia de afrontamiento que sea universalmente adaptativa o desadaptativa. (Stephenson, 2020)

La importancia de los estilos de afrontamiento no solo afecta a los pacientes sino también al personal de salud. Es más probable que los trabajadores de la salud elijan un mecanismo de afrontamiento orientado al problema, mientras que la tendencia a elegir la evitación disminuye con la edad y la duración del empleo. La incidencia del estrés disminuye con el uso de mecanismos de afrontamiento orientados a los problemas, la integración social y el uso de la religión (Algorani, 2022)

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de Investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

Aplicada, trata de encontrar soluciones para los problemas que existe en la sociedad o en una organización (Kothari, 2008)

Nivel de Investigación: Correlacional. Estudia a 2 variables, las cuales son medidas (Rus, 2020)

Método de investigación: Método científico. Es una ciencia que analiza y descubre conocimientos (Ruiz, 2007)

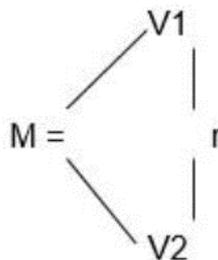
##### 3.1.2. Diseño de investigación

No experimental: Descriptivo, Correlacional. Quien investiga observa las acciones como se encuentran, adquiriéndose los datos para su estudio (Mata, 2019)

Podemos representar el diseño de la siguiente manera:

**Gráfico 1**

*Esquema del diseño de investigación*



*Fuente:* Adaptado de Hernández, R. y Mendoza C. (2018).

#### **Interpretación:**

M : personal asistencial del centro medico

V1: Estrés laboral

V2: Estrategias de afrontamiento

## **3.2 Variables y Operacionalización**

### **Variable 1 Estrés laboral**

#### **Definición conceptual:**

Murphy (2018). Cada trabajador es un individuo con su vida profesional y personal teniendo diferentes factores que influyen en sus reacciones a las condiciones en el lugar de trabajo. También hay factores en el trabajo que influyen en los sentimientos de estrés, como el diseño de tareas, rol en la organización, desarrollo de carrera, relaciones interpersonales, estructura organizacional, clima organizacional, estilo de gestión, condiciones y preocupaciones laborales y equilibrio entre el trabajo y vida

#### **Definición operacional:**

Sauter (2014). Instituto Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional, el estrés laboral influye las condiciones laborales, asimismo juega un papel los factores individuales y otros factores situacionales que intervienen para fortalecer o debilitar esta influencia. Los factores situacionales e individuales pueden ayudar a reducir los efectos estresantes laborales, mediante armonía laboral, de familia o personal, crear una comunicación de amigos y compañeros del trabajo, tener una perspectiva relajada y positiva

Esta variable ha sido dividida en tres dimensiones: Estrés a nivel organizacional, estrés a nivel individual, estrés a nivel del entorno

Las cuales fueron medidas por la escala de la valoración ordinal

1= Nunca

2= Casi nunca

3= Casi Siempre

4= Siempre

## **Variable 2: Estrategias de afrontamiento**

### **Definición conceptual:**

Terry (2022). Las estrategias de afrontamiento se dan como respuesta a estrés, para mantener la salud mental. Los factores que estresan en la vida son eventos negativos y los cambios positivos de la vida también pueden ser factores estresantes, por lo cual se requiere de habilidades y estrategias de afrontamiento como pensamientos, emociones y comportamientos para la adaptación

### **Definición operacional:**

Blum (2012). Existen varios tipos globales de estrategias: afrontar centrado en los problemas, afrontamiento centrado en emociones, el apoyo social, el afrontamiento religioso y la creación de significado. El afrontamiento que se centra al problema es acción instrumental, el cual abarca cambios de cogniciones y comportamientos para solucionar el problema, indagando información, tomando acciones directas o dividiendo los problemas en estrategia de fragmentos. El afrontamiento que se centra en la emoción, incluye estrategias que se dirigen a manejar la respuesta emocional propia, como la evitación, retraimiento, expresión de emociones y uso de sustancias nutricionales y alcohólicas, otra estrategia es expresión de emociones a través de diarios o escribir.

Esta variable fue dividida en 7 dimensiones: Focalizado en la solución del problema, autofocalización negativa, reevaluación positiva, expresión emocional abierta, evitación, búsqueda de apoyo social, la religión

Estas 7 dimensiones fueron medidas por medio de las escalas de valoración ordinal

Nunca =0

Pocas veces =1

A veces =2

Frecuentemente =3

Casi Siempre =4

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

Ávila (2012). La población es un grupo de individuos que tienen características comunes observables (p.20).

Población: 20 profesionales asistenciales del centro medico

Siendo 20 trabajadores, 10 hombres y 10 mujeres, de los cuales 12 son médicos, 3 son técnicas de laboratorio y 5 son administrativas

Muestra: 20 profesionales asistenciales del centro medico

**Unidad de análisis:** Cada personal asistencial que trabaja en el centro médico.

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

Las técnicas son procedimientos para obtener datos en la investigación, como encuestar, observar o entrevistar (Portuguez & Mormontoy, 2013, p. 70)

Se define instrumento al objeto físico del cual se recurre para la obtención de datos. (Portuguez & Mormontoy, 2013, p. 75).

Se define encuesta a la técnica que permite investigar (Casas, 2003)

Se define cuestionario como un instrumento que permite obtener datos de estudio (Casas, 2003)

Los instrumentos han sido validados previamente y realizados en otras investigaciones, por lo cual en el presente proyecto el instrumento no requiere validación actual:

Cuestionario sobre estrés

El cuestionario fue creado por Evely Quispe Choquejahu, en el 2018, con la finalidad de recabar información de la empresa, compuesto por 19 preguntas y haciendo uso de escala Likert, que puntúa del 1 al 4. Se obtuvo 3 dimensiones (Estrés a nivel organizacional, Estrés a nivel individual y Estrés a nivel entorno), a través de ellas realizaron los ítems: Estrés a nivel organizacional (1-9), Estrés a nivel individual (10-15) y Estrés a nivel entorno (16-19)

Siendo su puntuación 15 – 30(Bajo), 31– 45 (Medio) y 46 – 60 (alto)

Alfa Cronbach 0.8

#### Cuestionario de afrontamiento del estrés

El cuestionario fue creado por Flor de María Palacios Huertas en el 2017, con la finalidad de recabar información de la empresa, compuesto por 19 preguntas y haciendo uso de escala Likert, que puntúa del 0 al 4. Se obtuvo 7 dimensiones (Focalizado en la solución del problema; Autofocaización negativa; Reevaluación positiva; Expresión emocional abierta; Evitación; Búsqueda de apoyo social y La religión.), a través de ellas realizaron los ítems: Focalizado en la solución del problema (1, 8, 15, 22, 29,); Autofocaización negativa (2, 9, 16, 23, 30,); Reevaluación positiva (3, 10, 17, 24, 31,38); Expresión emocional abierta (4, 11, 18, 25, 32,39); Evitación (5, 12, 19, 26, 33, 40); Búsqueda de apoyo social (6, 13, 20, 27,34,41); La religión (7, 14,21, 28, 35,42)

Sobre su puntuación 0-55(Bajo), 56– 112 (Medio) y 113 – 168 (alto)

Alfa Cronbach 0,919

### **3.5 Procedimientos**

Se empleó los instrumentos y recolección de la información, se entregó carta de solicitud al centro médico de Trujillo para que su consentimiento permita realizar la encuesta del profesional asistencial que labora en la institución, luego del permiso de la institución se procedió a realizar los cuestionarios a todos los trabajadores con su consentimiento, con la información adquirida, se sintetizo en Excel y SPSS, al culminar los datos sus resultados se elaboraron en tablas por grado y nivel de significación estadística

### **3.6 Método de análisis de datos**

Se recomienda usar los análisis en los datos software estadístico para la realización de tablas y gráficos en la elaboración de la investigación (Hernández, et al. 2010, p. 335).

Luego de obtener los datos de los cuestionarios se utilizó el Excel para vaciar la información con el objetivo de ordenar, tabular y clasificarlos para sus procesamientos.

Primero se aplicó la prueba de normalidad y debido que esta población es de 20 personales asistenciales, se utilizó la prueba de Shapiro Wilk donde determino que una de estas variables no tuvo una distribución normal, entonces se utilizó el estadígrafo de Rho Spearman

Posteriormente para aplicar la estadística inferencial y saber el grado de correlación de las variables se utilizó el programa SPP 26.

### **3.7 Aspectos éticos**

La Declaración de Helsinki es un documento con consentimiento informado, en el cual cada individuo debe saber todo lo relacionado del proyecto a estudiar para que puedan dar su autorización de participar, sabiendo todos los beneficios y riesgos de la investigación (Asociación médica mundial (AMM), 2018)

## IV. RESULTADOS

### Resultados descriptivos

A continuación, se muestran los resultados de la frecuencia de la variable Estrés laboral

**Tabla 1**

*Frecuencias de la variable Estrés laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo (19 - 34)	9	45%	45%
Medio (35 - 49)	5	25%	70%
Alto (50 - 95)	6	30%	100%
TOTAL	20	100%	

*Nota.* Datos tomados de la encuesta de Estrés laboral

De los resultados obtenidos se observa que el nivel de estrés laboral de los trabajadores en el centro de salud que un 45 % de los encuestados tienen un nivel de estrés laboral bajo, mientras que el 25 % tienen un nivel de estrés laboral medio y el 30% un nivel de estrés alto

A continuación, se muestran los resultados de la frecuencia de la variable Estrategia de afrontamiento

**Tabla 2**

*Frecuencias de la variable Estrategia de afrontamiento*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Bajo (0 - 76)	2	10%	10%
Medio (77 - 109)	6	30%	40%
Alto (110 - 168)	12	60%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	

*Nota.* Datos tomados de la encuesta de Estrategia de afrontamiento

De los resultados obtenidos se observa que el nivel de estrés laboral de los trabajadores en el centro de salud que un 10 % de los encuestados tienen un nivel de estrés laboral bajo, mientras que el 30 % tienen un nivel de estrés laboral medio y el 60% un nivel de estrés alto

A continuación, se muestran los resultados de la frecuencia de la dimensión Focalización solución de problemas

**Tabla 3**

*Frecuencias de la dimensión Focalización solución de problemas*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Bajo (0 - 9)	0	0%	0%
Medio (10 - 13)	9	45%	45%
Alto (14 - 20)	11	55%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	

*Nota.* Datos tomados de la encuesta de Estrategia de afrontamiento

De los resultados obtenidos se observa que el nivel de la dimensión Focalización solución de problemas de los trabajadores en el centro de salud que el 45 % de los encuestados tienen un nivel de estrés laboral medio y el 55% un nivel de estrés alto

A continuación, se muestran los resultados de la frecuencia de la dimensión Autofocalización negativa

**Tabla 4**

*Frecuencias de la dimensión Autofocalización negativa*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Bajo (0 - 9)	0	0%	0%
Medio (10 - 13)	9	45%	45%
Alto (14 - 20)	11	55%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	

*Nota.* Datos tomados de la encuesta de Estrategia de afrontamiento

De los resultados obtenidos se observa que el nivel de la dimensión Autofocalización negativa de los trabajadores en el centro de salud que el 45 % de los encuestados tienen un nivel de estrés laboral medio y el 55% un nivel de estrés alto

A continuación, se muestran los resultados de la frecuencia de la dimensión Reevaluación positiva

**Tabla 5**

*Frecuencias de la dimensión Reevaluación positiva*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Bajo (0 - 11)	0	0%	0%
Medio (12 - 16)	9	45%	45%
Alto (17 - 24)	11	55%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	

*Nota.* Datos tomados de la encuesta de Estrategia de afrontamiento

De los resultados obtenidos se observa que el nivel de la dimensión Reevaluación positiva de los trabajadores en el centro de salud que el 45 % de los encuestados tienen un nivel de estrés laboral medio y el 55% un nivel de estrés alto

A continuación, se muestran los resultados de la frecuencia de la dimensión Expresión emocional abierta

**Tabla 6**

*Frecuencias de la dimensión Expresión emocional abierta*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Bajo (0 - 11)	6	30%	30%
Medio (12 - 16)	10	50%	80%
Alto (17 - 24)	4	20%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	

*Nota.* Datos tomados de la encuesta de Estrategia de afrontamiento

De los resultados obtenidos se observa que el nivel de la dimensión Expresión emocional abierta de los trabajadores en el centro de salud que un 30 % de los encuestados tienen un nivel de estrés laboral bajo, mientras que el 50 % tienen un nivel de estrés laboral medio y el 20% un nivel de estrés alto

A continuación, se muestran los resultados de la frecuencia de la dimensión Evitación

**Tabla 7**  
Frecuencias de la dimensión Evitación

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Bajo (0 - 11)	0	0%	0%
Medio (12 - 16)	8	40%	40%
Alto (17 - 24)	12	60%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	

Nota. Datos tomados de la encuesta de Estrategia de afrontamiento

De los resultados obtenidos se observa que el nivel de la dimensión Evitación positiva de los trabajadores en el centro de salud que el 40 % de los encuestados tienen un nivel de estrés laboral medio y el 60% un nivel de estrés alto

A continuación, se muestran los resultados de la frecuencia de la dimensión Búsqueda de apoyo Social

**Tabla 8**  
*Frecuencias de la dimensión Búsqueda de apoyo Social*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Bajo (0 - 11)	6	30%	30%
Medio (12 - 16)	5	25%	55%
Alto (17 - 24)	9	45%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	

*Nota.* Datos tomados de la encuesta de Estrategia de afrontamiento

De los resultados obtenidos se observa que el nivel de la dimensión Búsqueda de apoyo Social de los trabajadores en el centro de salud que un 30 % de los encuestados tienen un nivel de estrés laboral bajo, mientras que el 25 % tienen un nivel de estrés laboral medio y el 45% un nivel de estrés alto

A continuación, se muestran los resultados de la frecuencia de la dimensión Religión

**Tabla 9**  
Frecuencias de la dimensión Religión

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Bajo (0 - 11)	6	30%	30%
Medio (12 - 16)	9	45%	75%
Alto (17 - 24)	5	25%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	

*Nota.* Datos tomados de la encuesta de Estrategia de afrontamiento

De los resultados obtenidos se observa que el nivel de la dimensión Religión de los trabajadores en el centro de salud que un 30 % de los encuestados tienen un nivel de estrés laboral bajo, mientras que el 45 % tienen un nivel de estrés laboral medio y el 25% un nivel de estrés alto

Sobre la estadística inferencial primero veremos el objetivo general y específicos del estudio entre Estrés laboral y estrategias de confrontación

### Objetivo general

**Tabla 10**

*Relación entre Estrés laboral y Estrategia de confrontación*

	Estrés laboral	Estrategia de confrontación
Correlación de Spearman	1	-,770**
Estrés laboral Sig. (bilateral)		,000
N	20	20
Correlación de Spearman	-,770**	1
Estrategia de Sig. (bilateral)		,000
N	20	20

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

El valor estadístico Rho Spearman es de -0.770, además esta correlación es muy significativa. Por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una correlación inversa alta entre la variable estrés laboral y estrategias de confrontación, porque el valor del Sig (bilateral) es de 0.000, que se encuentra por debajo del 0.01 requerido.

Entonces, Si se incrementa la variable estrés laboral, disminuye también la variable estrategias de confrontación

## Objetivo específico 01

**Tabla 11**

*Relación entre Estrés laboral y dimensión Focalización solución de problemas*

		Estrés laboral	Focalización solución de problemas
	Correlación de Spearman	1	-,799**
Estrés laboral	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
	Correlación de Spearman	-,799**	1
Focalización solución de problemas	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

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

El valor estadístico Rho Spearman es de -0.799, además esta correlación es muy significativa. Por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una correlación inversa alta entre la variable estrés laboral y la dimensión de Focalización solución de problemas, porque el valor del Sig (bilateral) es de 0.000, que se encuentra por debajo del 0.01 requerido.

Entonces, Si se incrementa la variable estrés laboral, disminuye también la dimensión de Focalización solución de problemas

## Objetivo específico 02

**Tabla 12**

*Relación entre Estrés laboral y dimensión Focalización Autofocalización negativa*

		Estrés laboral	Autofocalización negativa
Estrés laboral	Correlación Spearman	de 1	-,741**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Autofocalización negativa	Correlación Spearman	de -,741**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

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

El valor estadístico Rho Spearman es de -0.741, además esta correlación es muy significativa. Por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una correlación inversa alta entre la variable estrés laboral y la dimensión de Autofocalización negativa, porque el valor del Sig (bilateral) es de 0.000, que se encuentra por debajo del 0.01 requerido.

Entonces, Si se incrementa la variable estrés laboral, disminuye también la dimensión Autofocalización negativa

### Objetivo específico 03

**Tabla 13**

*Relación entre Estrés laboral y dimensión Focalización reevaluación positiva*

		Estrés laboral	Reevaluación positiva
Estrés laboral	Correlación de Spearman	1	-,753**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Reevaluación positiva	Correlación de Spearman	-,753**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

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

El valor estadístico Rho Spearman es de -0.753, además esta correlación es muy significativa. Por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una correlación inversa alta entre la variable estrés laboral y la dimensión de Reevaluación positiva negativa, porque el valor del Sig (bilateral) es de 0.000, que se encuentra por debajo del 0.01 requerido.

Entonces, Si se incrementa la variable estrés laboral, disminuye también la dimensión Reevaluación positiva

## Objetivo específico 04

**Tabla 14**

*Estrés laboral y dimensión Expresión emocional abierta*

	Estrés laboral	Expresión emocional abierta
	Correlación de Spearman 1	-,660**
Estrés laboral	Sig. (bilateral)	,001
	N 20	20
	Correlación de Spearman -,660**	1
Expresión emocional abierta	Sig. (bilateral)	,001
	N 20	20

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

El valor estadístico Rho Spearman es de -0.660, además esta correlación es muy significativa. Por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una correlación inversa alta entre la variable estrés laboral y la dimensión Expresión emocional abierta, porque el valor del Sig (bilateral) es de 0.000, que se encuentra por debajo del 0.01 requerido.

Entonces, Si se incrementa la variable estrés laboral, disminuye también la dimensión Expresión emocional abierta

## Objetivo específico 05

**Tabla 15**  
*Estrés laboral y evitación*

	Estrés laboral	Evitación
Estrés laboral	Correlación de Spearman	de 1 -,824**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	20
Evitación	Correlación de Spearman	de -,824** 1
	Sig. (bilateral)	,000
	N	20

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

El valor estadístico Rho Spearman es de -0.824, además esta correlación es muy significativa. Por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una correlación inversa muy alta entre la variable estrés laboral y la dimensión Evitación, porque el valor del Sig (bilateral) es de 0.000, que se encuentra por debajo del 0.01 requerido.

Entonces, Si se incrementa la variable estrés laboral, disminuye también la dimensión Evitación

## Objetivo específico 06

**Tabla 16**

*Estrés laboral y dimensión búsqueda de apoyo social*

	Estrés laboral	Búsqueda de apoyo Social
Correlación de Spearman	1	-,705**
Estrés laboral Sig. (bilateral)		,000
N	20	20
Correlación de Spearman	-,705**	1
Búsqueda de apoyo Social Sig. (bilateral)		,000
N	20	20

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

El valor estadístico Rho Spearman es de -0.705, además esta correlación es muy significativa. Por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una correlación inversa alta entre la variable estrés laboral y la dimensión Búsqueda de apoyo Social, porque el valor del Sig (bilateral) es de 0.000, que se encuentra por debajo del 0.01 requerido.

Entonces, Si se incrementa la variable estrés laboral, disminuye también la dimensión búsqueda de apoyo social

## Objetivo específico 07

**Tabla 17**  
*Estrés laboral y dimensión religión*

		Estrés laboral	Religión
Estrés laboral	Correlación Spearman	de 1	-,707**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
La Religión	Correlación Spearman	de -,707**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

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

El valor estadístico Rho Spearman es de -0.707, además esta correlación es muy significativa. Por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una correlación inversa alta entre la variable estrés laboral y la dimensión Religión, porque el valor del Sig (bilateral) es de 0.000, que se encuentra por debajo del 0.01 requerido.

Entonces, Si se incrementa la variable estrés laboral, disminuye también la dimensión Religión

## V. DISCUSION

El estudio se hizo a un centro médico que se encuentra en la ciudad de Trujillo. El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre las variables, dando como resultado que existe relación inversa alta entre la variable Estrés laboral y la variable Estrategia de afrontamiento en los trabajadores del centro médico con un valor de Rho Spearman de - 0,770 y una significancia de .00; aceptando la hipótesis general planteada en la investigación, lo que quiere decir que, si se incrementa Estrés laboral, disminuye la dimensión Estrategia de afrontamiento

Este resultado inverso de relación entre variables concuerda con la teoría del estrés en el trabajo, las demandas laborales percibidas y el apoyo de los colegas (Mahmud, 2019) los cuales fueron los predictores más importantes de la vida relacionada con el trabajo de los médicos. Esto sugiere que mejorar los factores del trabajo con intervenciones específicas, incluido un entorno laboral de apoyo, puede aumentar la satisfacción de vida entre los médicos.

Estos resultados tienen similitud con los estudios de Pinho L. et al, (2021) donde aplicaron un cuestionario a enfermeras en Portugal, para evaluar el uso de estrategias de promoción en la salud mental y síntomas de estrés, depresión y ansiedad. La ansiedad mostró una disminución de -0,63 en el valor medio, el estrés mostró una disminución de -0,88 en el valor medio seis meses después de la primera evaluación. Los participantes que usaron con mayor frecuencia todas las estrategias de promoción de salud mental mostraron menos síntomas de depresión, ansiedad y estrés, también con los estudios de Moreno A. et al (2020) examinaron la asociación que había entre estrés en el trabajo y salud mental de los empleados de Cabo Verde y China, donde el estrés ocupacional tuvo una correlación inversa significativa con la salud mental positiva (  $r = -0,30$ ,  $p < 0,01$ )

También autores que hablan del estrés en el trabajo, las demandas laborales percibidas y el apoyo de los colegas fueron los predictores más importantes de la vida relacionada con el trabajo de los médicos como (Mahmud, 2019). Esto sugiere que mejorar los factores del trabajo con intervenciones específicas,

incluido un entorno laboral de apoyo, puede aumentar la satisfacción de vida entre el personal de salud.

Para el primer objetivo específico se obtuvo como resultado que existe relación inversa alta entre la variable estrés laboral y la dimensión Focalización solución de problemas en los trabajadores del centro médico con un valor de Rho Spearman de  $-0,799$  y una significancia de  $.000$ ; lo que quiere decir que, si se incrementa la variable estrés laboral, disminuye la dimensión Focalización solución de problemas. Este resultado que concuerda con la teoría afrontar en el problema central como (Blum, 2012) el afrontamiento que se centra al problema es acción instrumental, el cual abarca cambios de cogniciones y comportamientos para solucionar el problema, indagando información, tomando acciones directas o dividiendo los problemas en estrategia de fragmentos.

Estos resultados tienen similitud con los estudios de Teixeira C. et al (2016) quienes estudiaron a 310 técnicos enfermeros y auxiliares. Evaluaron estrés en el trabajo y las estrategias de afrontarlos, aplicaron Job Stress Scale y la Escala Modos en el enfrentamiento de los problemas. Evidenciaron que 17.4% tenían elevado estrés; 75.5% moderado y 7,1% leve. Los métodos enfocados en los problemas demuestran que son factores de protección (IC 95 % = 0,32 - 1,03) También autores que hablan del beneficio del afrontamiento instrumental, conocido resolución de problemas como (Terry, 2022) se enfoca en formas de abordar el problema a través de herramientas

Para el segundo objetivo específico se obtuvo como resultado que existe relación inversa alta entre la variable estrés laboral y la dimensión Autofocalización negativa en los trabajadores del centro médico con un valor de Rho Spearman de  $-0,741$  y una significancia de  $.000$ ; lo que quiere decir que, si se incrementa la variable estrés laboral, disminuye la dimensión Autofocalización negativa. Este resultado que concuerda con la teoría de adaptación (Terry, 2022) Los factores que estresan en la vida son eventos negativos, por lo cual se requiere de habilidades y estrategias de afrontamiento como pensamientos, emociones y comportamientos para la adaptación.

Estos resultados tienen similitud con los estudios de Palacios (2017) quienes encontraron en su estudio que 57.5 % regularmente aceptable estrés del trabajo

con el 37.5 % que presenta bajo nivel en afrontar la focalización negativa. También autores que hablan de la resiliencia como Mind (2020) para poder administrar el estrés es necesario entenderlo, identificar las causas, signos y síntomas, desarrollar resiliencia, mejorar la comunicación en la organización y equilibrar los tiempos (Mind, 2020)

Para el tercer objetivo específico se obtuvo como resultado que existe relación inversa alta entre la variable estrés laboral y la dimensión Reevaluación positiva en los trabajadores del centro médico con un valor de Rho Spearman de -0,753 y una significancia de .000; lo que quiere decir que, si se incrementa la variable estrés laboral, disminuye la dimensión Reevaluación positiva. Este resultado que concuerda con la teoría de perspectiva positiva Sauter (2014) el estrés laboral influye las condiciones laborales, asimismo juega un papel los factores individuales y otros factores situacionales que intervienen para fortalecer o debilitar esta influencia. Los factores situacionales e individuales pueden ayudar a reducir los efectos estresantes laborales, mediante armonía laboral, de familia o personal, y compañeros del trabajo, tener una perspectiva relajada y positiva

Estos resultados tienen similitud con los estudios de Palacios (2017), analizo la asociación de estrés del trabajo y los métodos de afrontar la reevaluación positiva, 57.5 % tiene regularmente aceptable estrés del trabajo y 15.0 % tienen un buen método de afrontar. También autores que hablan de políticas de Motivación Huilcapi (2017) es primordial aplicar la motivación laboral porque permite aumentar la productividad, la inteligencia emocional, permitiendo tener éxito

Para el cuarto objetivo específico se obtuvo como resultado que existe relación inversa alta entre la variable estrés laboral y la dimensión Expresión emocional abierta en los trabajadores del centro médico con un valor de Rho Spearman de -0,660 y una significancia de .000; lo que quiere decir que, si se incrementa la variable estrés laboral, disminuye la dimensión Expresión emocional abierta. Este resultado que concuerda con la teoría de la catarsis (Lonczak, 2022) se ha utilizado en el área de la salud mental como un tipo de descripción de la práctica en la expresión emocional, siendo importante la comunicación en nuestras necesidades, deseos y emociones, ser capaz de expresar nuestras emociones se

asocia con resultados positivos, como una mayor adaptabilidad a los factores estresantes y una mayor satisfacción con la vida

Estos resultados tienen similitud con los estudios de Torres (2017), analizo la relación existente de métodos de afrontar y estrés en el trabajo, encontró que en los métodos de afrontar enfocada a las emociones el 31.8% lo utilizan los que no presentan estrés y 68,2% por quienes tienen estrés. También autores que hablan de estrategias de promoción de la salud como verbalización de sentimientos Pinho (2021), los cuales son cruciales para disminuir el estrés

Para el quinto objetivo específico se obtuvo como resultado que existe relación inversa muy alta entre la variable estrés laboral y la dimensión Evitación a en los trabajadores del centro médico con un valor de Rho Spearman de -0,824 y una significancia de .000; lo que quiere decir que, si se incrementa la variable estrés laboral, disminuye la dimensión Evitación. Este resultado que concuerda con la teoría evitativo Terry (2022) las estrategias activas tienen conciencia del factor estresante, mientras que el afrontamiento evitativo ignora el problema, resultando en hacer actividades que ayudan a negar el problema como beber, aislarse y dormir

Estos resultados tienen similitud con los estudios de Fuentes (2019) analizo relación existente de estrés del trabajo y estrategia de regulación de las emociones del profesional del área de salud mental en una institución del servicio de psiquiatría, los cuales obtuvieron una asociación de ambos métodos de regulación de las emociones: reevaluación cognitiva y supresión ( $p < .01$ ), ( $p < 0.01$ ) con el estrés del trabajo. También autores que hablan como Livingstone, (2020) concuerda con la teoría evitación emocional que reduce los sentimientos negativos y experiencias internas, suprime las emociones y si no es manejado adecuadamente puede producir trastornos emocionales como la ansiedad. Una mayor evitación de material negativo predecirá un menor afecto positivo y un bienestar subjetivo a largo plazo, siendo importante porque puede guiar el tratamiento futuro para centrarse en utilizar estas estrategias situacionales de formas más beneficiosas.

Para el sexto objetivo específico se obtuvo como resultado que existe relación inversa alta entre la variable estrés laboral y la dimensión Búsqueda de apoyo Social a en los trabajadores del centro médico con un valor de Rho Spearman de  $-0,705$  y una significancia de  $.000$ ; lo que quiere decir que, si se incrementa la variable estrés laboral, disminuye la dimensión Búsqueda de apoyo Social. Este resultado que concuerda con la teoría de los sistemas de interacción sensible de Liu (2021) para explicar cómo las personas buscan apoyo, que incluye dimensiones de las estrategias de búsqueda: directa, indirecta, verbal y no verbal

Estos resultados tienen similitud con los estudios de Palacios (2017) analizo la asociación de estrés del trabajo y los métodos de afrontar en los trabajadores de un centro de salud, el 42.5 % tiene aceptable estrés del trabajo, 75.0 % presenta regular método de afrontar. También autores que hablan de la soledad que se asoció con problemas de salud como Alvord (2019) que incluyen presión arterial alta, baja inmunidad, enfermedades cardiovasculares y cognición disminuida. El bajo apoyo social se ha asociado con un elevado riesgo de mortalidad por patologías coronarias, infecciosas y cáncer

Para el séptimo objetivo específico se obtuvo como resultado que existe relación inversa alta entre la variable estrés laboral y la dimensión religión en los trabajadores del centro médico con un valor de Rho Spearman de  $-0,707$  y una significancia de  $.000$ ; lo que quiere decir que, si se incrementa la variable estrés laboral, disminuye la dimensión religión. Este resultado que concuerda con la teoría de las adversidades (Blum, 2012) el afrontamiento religioso, contiene elementos de apoyo social, buscando transformar el significado frente a las adversidades.

Estos resultados tienen similitud con los estudios de Palacios (2017), 57.5 % tienen estrés del trabajo regularmente aceptable y el 5% tienen un nivel de afrontamiento bueno. También autores que hablan del papel de la emoción en las creencias y experiencias religiosas como (Relig, 2017) que considera de importancia potencial de esta relación, podría ayudar a comprender mejor a ambos factores en el funcionamiento psicosocial. La religión puede servir como fuente de cierta emoción y puede influir en el bienestar emocional

Al ser un tema importante el estrés laboral y determinar el aporte que genera las estrategias de afrontamiento, se buscó un enfoque que genere explicación mediante datos medibles para incentivar el uso de estrategias para mejorar la salud mental y física. Esto hizo que el estudio se haga un enfoque cuantitativo y no se utilizara el enfoque cualitativo.

La ventaja de esta metodología es que trata de entender y describir los comportamientos de relación de las variables. El resultado fue que existe relación a la inversa muy alta entre las variables. Otras investigaciones tuvieron el mismo comportamiento como el de Yan (2018) que estudio a enfermeras en China, donde observaron una diferencia estadísticamente significativa con la cifra antes de la intervención ( $P < 0,001$ ).

El instrumento de recolección de información fue el cuestionario, siendo ventajoso porque puede recopilar información directa de las personas dando resultados rápidos de manera anónima a un bajo costo. En el estudio de Singh (2021), en la India, utilizaron Cuestionario de Estrés Ocupacional (OSQ) de Gmelch y Chan para evaluar el nivel de estrés del personal, en el estudio de Pinho (2021), en Portugal aplicaron un cuestionario para evaluar el uso de estrategias de promoción en la salud mental y síntomas de estrés, depresión y ansiedad (por medio de las Escalas Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS-21)) la cual podría ser de complemento para un mejor contraste y fidelidad de los resultados.

Por el tamaño de la población de 20 personas, no se utilizó muestreo. Por ser una población pequeña podría limitar el estudio para que pueda ser tomado en cuenta cuando quieran comparan con poblaciones más grandes como Zhang et al (2021) donde identificaron quince ensayos que representaban a 688 trabajadores de la salud. El metanálisis de efectos aleatorios muestra que los métodos de relajación física en general redujeron las medidas de estrés ocupacional

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe relación inversa alta entre la variable estrés laboral y la variable estrategias de confrontación en los trabajadores del centro médico de Trujillo con un valor de Rho Spearman de - 0,770 y una significancia de .00; aceptando la hipótesis general planteada en la investigación, lo que quiere decir que, si se incrementa la variable Estrés laboral, disminuye las estrategias de confrontación
2. Se determinó que existe relación inversa alta entre la variable estrés laboral y la dimensión Focalización solución de problemas en los trabajadores del centro médico de Trujillo con un valor de Rho Spearman de -0,799 y una significancia de .00, lo que quiere decir que, si se si se incrementa la variable Estrés laboral, disminuye la dimensión Focalización solución de problemas
3. Se determinó que existe relación inversa alta entre la variable estrés laboral y la dimensión Autofocalización negativa en los trabajadores del centro médico de Trujillo con un valor de Rho Spearman de -0,741 y una significancia de .000, lo que quiere decir que, si se si se incrementa la variable Estrés laboral, disminuye la dimensión Autofocalización negativa
4. Se determinó que existe relación inversa alta entre la variable estrés laboral y la dimensión Reevaluación positiva en los trabajadores del centro médico de Trujillo con un valor de Rho Spearman de -0,753 y una significancia de .000, lo que quiere decir que, si se si se incrementa la variable Estrés laboral, disminuye la dimensión Reevaluación positiva
5. Se determinó que existe relación inversa alta entre la variable estrés laboral y la dimensión Expresión emocional abierta en los trabajadores del centro médico de Trujillo con un valor de Rho Spearman de -0,660 y una significancia de .001, lo que quiere decir que, si se si se incrementa la variable Estrés laboral, disminuye la dimensión Reevaluación positiva
6. Se determinó que existe relación inversa muy alta entre la variable estrés laboral y la dimensión evitación en los trabajadores del centro médico de Trujillo con un valor de Rho Spearman de -0,824 y una significancia de

.000, lo que quiere decir que, si se si se incrementa la variable Estrés laboral, disminuye la dimensión evitación

7. Se determinó que existe relación inversa alta entre la variable estrés laboral y la dimensión Búsqueda de apoyo Social en los trabajadores del centro médico de Trujillo con un valor de Rho Spearman de -0,705 y una significancia de .001, lo que quiere decir que, si se si se incrementa la variable Estrés laboral, disminuye la dimensión Búsqueda de apoyo Social
8. Se determinó que existe relación inversa alta entre la variable estrés laboral y la dimensión religión en los trabajadores del centro médico de Trujillo con un valor de Rho Spearman de -0,707 y una significancia de .001, lo que quiere decir que, si se si se incrementa la variable Estrés laboral, disminuye la dimensión Búsqueda de apoyo Social

## VII. RECOMENDACIONES

1. A los directivos implementar estrategias de afrontamiento mediante una concientización a todo el personal de los beneficios de esta metodología. Luego mediante formación de equipos de trabajo para motivar rápido el resultado, para que finalmente se implemente en toda la institución
2. A los directivos buscar estrategias de afrontamiento a través de escalas, métodos, cuestionarios y videos para el buen desarrollo de inteligencia emocional
3. Se recomienda a los directivos realizar mensualmente una concientización general sobre la metodología de estrategias de afrontamiento a todos los trabajadores, para mantener las áreas cognitivo, conductual positivos con esta propuesta de mejora
4. A los directivos mantener los indicadores didácticos para conservar el orden en el área de trabajo
5. A los directivos incentivar al personal asistencial mediante talleres para que fomente ideas de mejora en la institución

## REFERENCIAS

- Algorani E. (2022). Mecanismos de afrontamiento. National Library of Medicine. Estados Unidos. Disponible online en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK559031/>
- Avila Acosta , R. (2012). Estadística Elemental (Vol. IV). Lima, Perú.
- Alvord M. (2019). Maneje el estrés: Fortalezca su red de apoyo. American Psychological Association. Estados Unidos. Disponible online en: <https://www.apa.org/topics/stress/manage-social-support>
- ASM (2018). Declaración de Ginebra. Asociación médica mundial. Disponible online en: <https://www.wma.net/es/policiess-post/declaracion-de-ginebra/>
- Bohórquez E. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Revista Scielo. Cuba. Disponible online en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000300385#:~:text=El%20desempe%C3%B1o%20laboral%20se%20refiere,con%20que%20realizan%20sus%20actividades.](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385#:~:text=El%20desempe%C3%B1o%20laboral%20se%20refiere,con%20que%20realizan%20sus%20actividades.)
- Brogden (2022). Estres laboral. Heads up. Better Mental Health in the workplace. Australia. Disponible online en: <https://www.headsup.org.au/healthy-workplaces/workplace-stressors>
- Blum S., Silver R. (2012). Estrategias de Afrontamiento. Science Direct. Elsevier. Estados Unidos. Disponible online en: <https://www.sciencedirect.com/topics/medicine-and-dentistry/coping-strategies>
- Casas J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. Elsevier. España. Disponible online en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656703707288>

- Contreras L. (2022). Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de salud en contexto COVID19 Puesto de Salud Villa Hermosa, Chiclayo. Universidad Cesar Vallejo. Perú. Disponible online en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85035>
- Freire C. (2020). Estrategias de Afrontamiento y Autoeficacia en Estudiantes Universitarios: Un Enfoque Centrado en la Persona. Fronteras en Psicología. España. Disponible online en: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.00841/full>
- Fuentes M. (2019). Estrés laboral y regulación emocional en profesionales de salud mental. Pontificia Universidad Católica del Perú. Perú. Disponible online en: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/15469>
- Goudreau J. (2013). 12 formas de eliminar el estrés en el trabajo, Forbes. Estados Unidos. Disponible online en: <https://www.forbes.com/sites/jennagoudreau/2013/03/20/12-ways-to-eliminate-stress-at-work/?sh=333144237f29>
- Guzmán, A y Meza B. (2018). El estrés laboral y desempeño laboral en el personal del Instituto Tecnológico Superior Libertad. Universidad central del Ecuador. facultad de ciencias psicológicas. Quito, Ecuador. Disponible online en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/14229/1/T-UCE-0007-PIO40-2018.pdf>
- Hernández, R. y Mendoza C. (2018) Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa y cualitativa y mixta. México: Mc Graw Hill. México.
- Hernández Sampiere, R. (2010). Metodología de la investigación (Quinta ed.). México, México: Interamericana.
- Huilcapi M. (2017). Motivación las teorías y su relación en el ámbito laboral. Dialnet. Ecuador. Disponible online en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5889721>

- Kothari, C. (2008). Investigación aplicada. Business Research Methodology. Estados Unidos. Disponible online en: <https://research-methodology.net/research-methodology/research-types/applied-research/>
- Legg T, (2019). Cómo evitar que el estrés laboral se apodere de su vida. Health line. Estados Unidos. Disponible online en: <https://www.healthline.com/health/work-stress>
- LeBlanc N. (2019). Como manejar el estrés en el trabajo. Harvard Health Publishing. Harvard Medical School. Estados Unidos. Disponible online en: <https://www.health.harvard.edu/blog/how-to-handle-stress-at-work-2019041716436>
- Liu Y. (2021). Estrategias de búsqueda de apoyo y apoyo social brindado en comunidades chinas de salud en línea relacionadas con COVID-19. Fronteras en Psicología. China. Disponible en: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.783135/full>
- Livingstone K. (2020). La evitación emocional en las estrategias de regulación emocional: el impacto de la evitación en el bienestar. Research innovation scholarship entrepreneurship. Estados Unidos. Disponible online en: [https://www.northeastern.edu/rise/presentations/emotional-avoidance-in-emotion-regulation-strategies-the-impact-of-avoidance-on-well-being/#:~:text=Emotional%20avoidance%20\(EA\)%20involves%20reducing,as%20Acceptance%20and%20Commitment%20Therapy.](https://www.northeastern.edu/rise/presentations/emotional-avoidance-in-emotion-regulation-strategies-the-impact-of-avoidance-on-well-being/#:~:text=Emotional%20avoidance%20(EA)%20involves%20reducing,as%20Acceptance%20and%20Commitment%20Therapy.)
- Lonczak H. (2022). Como expresar tus emociones de manera saludable. Positive Psychology. Estados Unidos. Disponible online en: <https://positivepsychology.com/express-emotions/>
- Lukowski A. (2015) Identificación de factores estresantes. National Jewish Health. Estados Unidos. Disponible online en: <https://www.nationaljewish.org/conditions/health-information/stress-and-relaxation/stress/stressors>
- Mahmud (2019). Satisfacción con la vida en médicos noruegos: un estudio longitudinal de 15 años de predictores relacionados con el trabajo. National

Library of Medicine. PubMed central. Estados Unidos. Disponible online en:  
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31640717/>

Mata L. (2019). Diseños de investigaciones con enfoque cuantitativo de tipo no experimental. Disponible online en:  
<https://investigaliacr.com/investigacion/disenos-de-investigaciones-con-enfoque-cuantitativo-de-tipo-no-experimental/>

Michi S. (2002). Causas y Manejo del Estrés en el Trabajo. BJM Journals. Estados Unidos. Disponible online en: <https://oem.bmj.com/content/59/1/67>

Mind (2020). Cómo ser mentalmente saludable en el trabajo. Mind. Inglaterra. Disponible online en: <https://www.mind.org.uk/information-support/tips-for-everyday-living/how-to-be-mentally-healthy-at-work/work-and-stress/>

Morales, L y Goiriz N (2019) Riesgo ergonómico y estrés laboral de fisioterapeutas del Hospital de Clínicas, Facultad de Ciencias Médicas. Revista Scielo. Paraguay. Disponible online en:  
[http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1816-89492020000200079&lang=es](http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1816-89492020000200079&lang=es)

Moreno A. et al (2020). Estrés ocupacional y salud mental completa de los empleados: un estudio empírico transcultural. National Library of Medicine. PubMed central. China. Disponible online en:  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7277686/>

Murphy L. (2018). Hojas informativas de respuestas de OSH. Canadian centre for occupational health safety. Canadá. Disponible online en:  
<https://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/stress.html>

OMS (2018). Salud mental: fortalecer nuestra respuesta. Organización mundial de la salud. Disponible online en:  
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>

- OMS (2020). Organización mundial de la salud. Salud ocupacional: Estrés en el lugar de trabajo. Disponible online en: <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>
- Osorio, J y Cárdenas L. (2017). Estrés laboral: Estudio de revisión. Revista Diversitas - Perspectivas en Psicología. Universidad de San Buenaventura Medellín, Colombia. Disponible online en: <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/3494/3383>
- Pajares J. (2021). El estrés laboral y su relación con la rotación del personal de la empresa Master Medic E.R.S. S.A.C. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima, Perú. Disponible online en: [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/658976/Pajares\\_BJ.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/658976/Pajares_BJ.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Palacios F. (2017). Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en los trabajadores en el centro de salud Laderas de Chillón, Puente Piedra, Lima. Universidad Cesar Vallejo. Perú. Disponible online en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12729>
- Pinho L. et al (2021). El uso de estrategias de promoción de la salud mental por parte de las enfermeras para reducir la ansiedad, el estrés y la depresión durante el brote de COVID-19: un estudio de cohorte prospectivo. National Library of Medicine. PubMed central. Portugal Disponible online en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7857980/>
- Portuguez Yactallo, D., & Mormontoy, W. (2013). El porqué y para qué investigar (Vol. I). Lima, Perú: Marina.
- Quispe E. (2018). Estrés y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Salud Moquegua, Universidad Cesar Vallejo. Perú. Disponible online en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27444>

- Rao A. (2015). El papel de la emoción en la religión. North Carolina Public. Edición de la mañana. Estados Unidos. Disponible online en: <https://www.wunc.org/arts-culture/2015-02-19/the-role-of-emotion-in-religion>
- Relig J. (2017). Emociones divinas: sobre el vínculo entre la inteligencia emocional y las creencias religiosas. National Library of Medicine. Estados Unidos. Disponible online en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5653720/#:~:text=Religion%20may%20serve%20as%20a,2014>).
- Rus E. (2020). Investigación correlacional. Economipedia. Disponible online en: <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-correlacional.html>
- Ruiz R. (2007). El método científico y sus etapas. México. Disponible online en: <http://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0256.pdf>
- Sauter S. (2014). Estrés en el trabajo. Centers for disease control and prevention. Estados Unidos. Disponible online en: <https://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/default.html>
- Singh S. et al (2021). Estrategias de afrontamiento y apoyo social como moderadores del estrés laboral y vínculo de salud mental entre el personal policial. National Library of Medicine. PubMed central. India. Disponible online en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8395562/>
- Stephenson E. (2020). Estrategias de afrontamiento. La Enciclopedia Wiley de Psicología de la Salud. Estados Unidos. Disponible online en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/9781119057840.ch50>
- Teixeira C. et al (2016). Estrés laboral y estrategias de afrontamiento entre los profesionales de enfermería hospitalaria. Revista Scielo. España. Disponible online es: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s1695-61412016000400012](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1695-61412016000400012)
- Terry S. (2022). Como las personas enfrentan situaciones estresantes. Instituto de Neurociencia y Comportamiento. Estados Unidos. Disponible online en:

[https://www.semel.ucla.edu/dual-diagnosis-program/News\\_and\\_Resources/How\\_Do\\_You\\_Cope](https://www.semel.ucla.edu/dual-diagnosis-program/News_and_Resources/How_Do_You_Cope)

Torres M. (2017). Estrategias De Afrontamiento Y Estrés Laboral En Los Profesionales De Enfermería Del Hospital Regional Moquegua. Universidad Cesar Vallejo. Perú. Disponible online en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38138>

Yan J. (2018). Efecto de la terapia de reducción del estrés basada en la atención plena sobre el estrés laboral y la salud mental de las enfermeras psiquiátricas. National Library of Medicine. PubMed central. China. Disponible online en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29930229/>

Zhang M. et al (2021). Relajación física para el estrés ocupacional en trabajadores de la salud: una revisión sistemática y un metanálisis en red de ensayos controlados aleatorios. National Library of Medicine. PubMed central. Disponible online en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8263904/>

## ANEXOS

## Anexo 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

### Título: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal asistencial de un centro médico de Trujillo – 2022

Autora: Huerta Robles Ursula Rosa

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p><b>Problema general:</b></p> <p>¿Qué relación existe entre estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal asistencial de un centro médico de Trujillo – 2022?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Qué relación existe entre estrés laboral y focalizado en la solución del problema del personal asistencial de</p>	<p><b>Objetivos generales:</b></p> <p>Determinar la relación entre estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal asistencial de un centro médico de Trujillo – 2022</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar la relación entre estrés laboral y focalizado en la solución del problema del personal</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe relación significativa entre estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal asistencial de un centro médico de Trujillo – 2022</p> <p><b>Hipótesis específica:</b></p> <p>Existe relación significativa entre estrés laboral y focalizado en la solución del problema del personal</p>	<p><b>V1:</b> Estrés laboral</p>	<p>Estrés a nivel organizacional</p> <p>Estrés a nivel individual</p> <p>Estrés a nivel del entorno</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Relación interpersonal</li> <li>. Comunicación</li> <li>. Recarga Laboral</li> <li>. Problemas familiares</li> <li>. Problemas Económicos</li> <li>. Incertidumbre económica</li> <li>. Incertidumbre político</li> </ul>	<p><b>Método general:</b></p> <p>Recolección, medición y análisis de datos.</p> <p><b>Método específico:</b></p> <p>Descriptivo</p> <p><b>Tipo de investigación:</b></p> <p>Aplicada</p> <p><b>Nivel de investigación:</b></p> <p>Correlacional</p> <p><b>Diseño de investigación:</b></p> <p>Descriptivo correlacional</p>

<p>un centro médico de Trujillo – 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre estrés laboral y autofocalización negativa del personal asistencial de un centro médico de Trujillo – 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre estrés laboral y reevaluación positiva del personal asistencial de un centro médico de Trujillo – 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre estrés laboral y expresión emocional abierta del personal asistencial de un centro médico de Trujillo – 2022?</p>	<p>asistencial de un centro médico de Trujillo – 2022.</p> <p>Determinar la relación entre estrés laboral y autofocalización negativa del personal asistencial de un centro médico de Trujillo – 2022.</p> <p>Determinar la relación entre estrés laboral y reevaluación positiva del personal asistencial de un centro médico de Trujillo – 2022.</p> <p>Determinar la relación entre estrés laboral y expresión emocional abierta del personal asistencial de un centro médico de Trujillo – 2022.</p>	<p>asistencial de un centro médico de Trujillo – 2022</p> <p>Existe relación significativa entre estrés laboral y autofocalización negativa del personal asistencial de un centro médico de Trujillo – 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre estrés laboral y reevaluación positiva del personal asistencial de un centro médico de Trujillo – 2022</p> <p>Existe relación significativa entre estrés laboral y expresión emocional abierta del personal asistencial de un centro médico de Trujillo – 2022</p>	<p>V2: Estrategias de afrontamiento</p>	<p>Focalizado en la solución del problema (1,8,15,22,29)</p> <p>Autofocalización negativa (2,9,16,23,30)</p> <p>Reevaluación positiva (3,10,17,24,31,38)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Causas del problema</li> <li>. Solución problema</li> <li>. Plan de acciones</li> <li>. Dialogo</li> <li>. Soluciones concretas</li> <li>. Enfrentar problema</li>   <li>. Comprensión</li> <li>. Control</li> <li>. Causantes del problema</li> <li>. Cambio de situación</li> <li>. Problema en sí mismo</li> <li>. Aceptar cosas</li>   <li>. Concentración</li> <li>. Positivo del problema</li> <li>. Preocupaciones</li> <li>. Diferentes</li> <li>. Experiencia personal</li> <li>. Ocurrencia</li> </ul>	<p><b>Esquema:</b></p> <p>M: profesional asistencial</p> <p>O<sub>1</sub> Estrés laboral</p> <p>O<sub>2</sub>: Estrategias de afrontamiento</p> <p><b>Población y muestra (cuantificada)</b></p> <p>- 20 Profesionales asistenciales del centro medico</p> <p><b>Técnicas e Instrumentos de recolección de datos</b></p> <p><b>Técnicas:</b></p> <p>- <b>Percepción:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b></p> <p>- <b>Percepción:</b> Cuestionario</p>
---	--	--	---	--	---	---

<p>¿Qué relación existe entre estrés laboral y evitación del personal asistencial de un centro médico de Trujillo – 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre estrés laboral y evitación del personal asistencial de un centro médico de Trujillo – 2022.</p>	<p>Existe relación significativa entre estrés laboral y evitación del personal asistencial de un centro médico de Trujillo – 2022.</p>		<p>Expresión emocional abierta (4,11,18,25,32,39)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Humor</li> <li>. Insultos</li> <li>. Forma hostil</li> <li>. Agresiones</li> <li>. Irritación</li> <li>. Desahogo</li> </ul>	<p><b>Procesamiento:</b> M. Excel, Spss ver 23</p>
<p>¿Qué relación existe entre estrés laboral y búsqueda de apoyo social del personal asistencial de un centro médico de Trujillo – 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre estrés laboral y búsqueda de apoyo social del personal asistencial de un centro médico de Trujillo – 2022.</p>	<p>Existe relación significativa entre estrés laboral y búsqueda de apoyo social del personal asistencial de un centro médico de Trujillo – 2022</p>		<p>Evitación (5,12,19,26,33,40)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Concentración</li> <li>. Olvido del problema</li> <li>. Recreativo</li> <li>. No pensar problemas</li> <li>. Prácticas deportivas</li> <li>. Olvido</li> </ul>	<p><b>Prueba de normalidad</b>  Shapiro Wilk para menor igual a 30 datos</p>
<p>¿Qué relación existe entre estrés laboral y la religión del personal asistencial de un centro médico de Trujillo – 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre estrés laboral y la religión del personal asistencial de un centro médico de Trujillo – 2022</p>	<p>Existe relación significativa entre estrés laboral y la religión del personal asistencial de un centro médico de Trujillo – 2022</p>		<p>Búsqueda de apoyo social (6,13,20,27,34,41)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Sentimientos</li> <li>. Consejos familiares</li> <li>. Ayuda de parientes</li> <li>. Buscar amigos</li> <li>. Mejor camino</li> <li>. Buena escucha</li> </ul>	<p><b>Pruebas paramétricas:</b> <b>no</b> “R” de Rho Spearman</p>

				La religión (7,14,21,28,35,42)	<ul style="list-style-type: none"><li>. Asistencia iglesia</li><li>. Ayuda espiritual</li><li>. Rogar solución</li><li>. Remeditacion</li><li>. Rezo</li><li>. Colocar velas</li></ul>	
--	--	--	--	-----------------------------------	--	--



	preocupaciones laborales y equilibrio entre el trabajo y vida () (Murphy, 2018)	comunicación de amigos y compañeros del trabajo, tener una perspectiva relajada y positiva (Sauter, 2014)					
--	---	---	--	--	--	--	--

<p>V2</p> <p>Estrategias de afrontamiento</p>	<p>Las estrategias de afrontamiento se dan como respuesta a estrés, para mantener la salud mental. Los factores que estresan en la vida son eventos negativos y los cambios positivos de la vida también pueden ser factores estresantes, por lo cual se requiere de habilidades y estrategias de afrontamiento como pensamientos, emociones y comportamientos para la adaptación (Terry, 2022)</p>	<p>Existen varios tipos globales de estrategias: afrontar centrado en el problema, el afrontamiento centrado en la emoción, el apoyo social, el afrontamiento religioso y la creación de significado. El afrontamiento que se centra al problema es acción instrumental, el cual abarca cambios de cogniciones y comportamientos para solucionar el problema, indagando información, tomando acciones directas o dividiendo los problemas en estrategia de fragmentos. El afrontamiento que se centra en la emoción, incluye estrategias que se dirigen a manejar la respuesta emocional propia, como la evitación, retraimiento, expresión de</p>	<p>D4 Focalizado en la solución del problema</p> <p>D5 Autofocalización negativa</p>	<p>I4,1 Causas del problema</p> <p>I4,2 Solución problema</p> <p>I4,3 Plan de acciones</p> <p>I4,4 Dialogo</p> <p>I4,5 Soluciones concretas</p> <p>I4,6 Enfrentar problema</p> <p>I5,1 Comprensión</p> <p>I5,2 Control</p> <p>I5,3 Causantes del problema</p> <p>I5,4 Cambio de situación</p> <p>I5,5 Problema en sí mismo</p> <p>I5,6 Aceptar cosas</p>	<p>(1,8,15,22,29)</p> <p>(2,9,16,23,30)</p>	<p>ORDINAL</p> <p>Escala de Likert</p> <p>Nunca =0</p> <p>Pocas veces =1</p> <p>A veces =2</p> <p>Frecuentemente =3</p> <p>Casi Siempre =4</p>	<p>Mala</p> <p>(0-55)</p> <p>Regular</p> <p>(56-112)</p> <p>Buena</p> <p>(113-168)</p>
---	---	--	--	--	---	--	--

		emociones y uso de sustancias nutricionales y alcohólicas, otra estrategia es expresión de emociones a través de diarios o escribir. (Blum, 2012)	D6 Reevaluación positiva	I6,1 Concentración I6,2 Positivo del problema I6,3 Preocupaciones I6,4 Diferentes I6,5 Experiencia personal I6,6 Ocurrencia	(3,10,17,24,31,38)		
			D7 Expresión emocional abierta	I7,1 Humor I7,2 Insultos I7,3 Forma hostil I7,4 Agresiones I7,5 Irritación I7,6 Desahogo	(4,11,18,25,32,39)		

			D8 Evitación	<p>I8,1 Concentración</p> <p>I8,2 Olvido del problema</p> <p>I8,3 Recreativo</p> <p>I8,4 No pensar problemas</p> <p>I8,5 Prácticas deportivas</p> <p>I8,6 Olvido</p>	(5,12,19,26,33,40)		
			D9 Búsqueda de apoyo social	<p>I9,1 Sentimientos</p> <p>I9,2 Consejos familiares</p> <p>I9,3 Ayuda de parientes</p> <p>I9,4 Buscar amigos</p> <p>I9,5 Mejor camino</p> <p>I9,6 Buena escucha</p>	(6,13,20,27,34,41)		

			D10 La religión	I10,1 Asistencia iglesia I10,2 Ayuda espiritual I10,3 Rogar solución I10,4 Remeditacion . Rezo I10,5 Colocar velas	(7,14,21,28,35,42)		
--	--	--	-----------------	---	--------------------	--	--

## Anexo 03: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### CUESTIONARIO 01: SOBRE ESTRÉS

El presente documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para desarrollar la investigación planteada, es por ello que pido su colaboración, debido a que son una parte importante dentro de la investigación a realizar:

Sírvase marcar con un aspa "X" la respuesta según su punto de vista, según las siguientes alternativas:

1. Edad: .....
2. Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )
3. Grado Académico: Auxiliar ( ) Técnico ( ) Profesional ( )
4. Condición laboral: Nombrado ( ) CAS ( ) Por Terceros ( )
5. Tiempo que trabaja en la Institución: < 5 años ( ) De 5-10 a. ( )  
De 10-15 a. ( ) De 15-20 a. ( ) De 20 a más ( )

N: Nunca (1), CN: Casi nunca (2), CS: Casi siempre (3) y S: Siempre (4)

N	ITEMS	1	2	3	4
<b>Dimensión: Estrés a nivel organizacional</b>					
01.	¿Consideras que la relación con tus compañeros de trabajo es adecuada?				
02	¿Crees que la relación entre tus compañeros debería Mejorar?				
03	¿Consideras que la relación con tus compañeros es motivadora?				
04	¿Consideras que la comunicación en la institución con los colaboradores genera estrés laboral?				
05	¿Crees que la comunicación es un factor importante para el				

	desarrollo de las actividades de tu trabajo?				
06	¿Consideras que una mala comunicación con el equipo de trabajo genera estrés en la institución?				
07	¿Consideras que la carga laboral que tienes en la institución, te puede producir estrés laboral?				
08	¿Crees que la recarga laboral, ocasiona a que no se cumplan con las actividades de tu trabajo, lo cual genera estrés?				
09	¿Consideras que las actividades que conllevan a una recarga laboral es un problema de estrés laboral?				
<b>Dimensión: Estrés a nivel individual</b>					
10	¿Crees que los problemas familiares son ocasionados por el estrés individual?				
11	¿Consideras que el estrés es un factor principal que repercute en tu familia?				
12	¿Consideras que los problemas familiares mejorarían si practicas actividades que conlleven a disminuir el estrés?				
13	¿Crees que el pago por tus servicios de trabajo, recibidos con retraso te genera estrés personal como familiar?				
14	¿Consideras que los problemas económicos te generan estrés?				
15	¿Consideras que uno de los factores principales del estrés individual es generado por problemas económicos?				
<b>Dimensión: Estrés a nivel del entorno</b>					
16	¿Consideras que el cambio de jefatura conlleva a una incertidumbre económica por ser una posibilidad de estrés laboral?				
17	¿Consideras que ante un recorte de presupuesto, te generaría una incertidumbre a nivel económico y por ende te produciría estrés laboral?				
18	¿Crees que ante una incertidumbre política, te genera estrés en tu entorno laboral?				
19	¿Consideras que el cambio de gobierno conlleva a una incertidumbre política?				

## Cuestionario 02: CUESTIONARIO DE AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS (CAE)

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

0: Nunca 1: Pocas veces 2: A veces 3: Frecuentemente 4: Casi siempre

¿Cómo se ha comportado habitualmente ante situaciones de estrés?

1. Trato de analizar las causas del problema para poder hacerle frente.	0	1	2	3	4
2. Me convencí de que hiciese lo que hiciese las cosas siempre me saldrían mal	0	1	2	3	4
3. Intenté centrarme en los aspectos positivos del problema	0	1	2	3	4
4. Descargué mi mal humor con los demás	0	1	2	3	4
5. Cuando me venía a la cabeza el problema, trataba de concentrarme en otras cosas	0	1	2	3	4
6. Le conté a familiares o amigos cómo me sentía	0	1	2	3	4
7. Asistí a la iglesia	0	1	2	3	4
8. Traté de solucionar el problema siguiendo unos pasos bien pensados	0	1	2	3	4
9. No hice nada concreto puesto que las cosas suelen ser malas	0	1	2	3	4
10. Intenté sacar algo positivo del problema	0	1	2	3	4
11. Insulté a ciertas personas	0	1	2	3	4
12. Me volqué en el trabajo o en otra actividad para olvidarme del problema	0	1	2	3	4
13. Pedí consejo a algún pariente o amigo para afrontar mejor el problema	0	1	2	3	4
14. Pedí ayuda espiritual a algún religioso (sacerdote, etc.)	0	1	2	3	4
15. Establecí un plan de actuación y procuré llevarlo a cabo	0	1	2	3	4
16. Comprendí que yo fui el principal causante del problema	0	1	2	3	4
17. Descubrí que en la vida hay cosas buenas y gente que se preocupa por los demás	0	1	2	3	4
18. Me comporté de forma hostil con los demás	0	1	2	3	4
19. Salí al cine, a cenar, "a dar una vuelta", etc. Para olvidarme del problema	0	1	2	3	4
20. Pedí a parientes o amigos que me ayudaran a pensar acerca del problema.	0	1	2	3	4

21. Acudí a la Iglesia para rogar que se solucionase el problema.	0	1	2	3	4
22. Hablé con las personas implicadas para encontrar una solución al problema.	0	1	2	3	4
23. Me sentí indefenso/a e incapaz de hacer algo positivo para cambiar la situación.	0	1	2	3	4
24. Comprendí que otras cosas, diferentes del problema, eran para mí más importantes.	0	1	2	3	4
25. Agredí a algunas personas.	0	1	2	3	4
26. Procuré no pensar en el problema.	0	1	2	3	4
27. Hablé con amigos o familiares para que me tranquilizaran cuando me encontraba mal	0	1	2	3	4
28. Tuve fe en que Dios remediaría la situación	0	1	2	3	4
29. Hice frente al problema poniendo en marcha varias soluciones concretas.	0	1	2	3	4
30. Me di cuenta de que por mí mismo no podía hacer nada para resolver el problema	0	1	2	3	4
31. Experimenté personalmente eso de que "no hay mal que por bien no venga"	0	1	2	3	4
32. Me irrité con alguna gente	0	1	2	3	4
33. Practiqué algún deporte para olvidarme del problema	0	1	2	3	4
34. Pedí a algún amigo o familiar que me indicara cuál sería mejor camino a seguir.	0	1	2	3	4
35. Recé	0	1	2	3	4
36. Pensé detenidamente los pasos a seguir para enfrentarme al problema.	0	1	2	3	4
37. Me resigné a aceptar las cosas como eran	0	1	2	3	4
38. Comprobé que, después de todo, las cosas podían haber ocurrido peor.	0	1	2	3	4
39. Luché y me desahugué expresando mis sentimientos	0	1	2	3	4
40. Intenté olvidarme de todo	0	1	2	3	4

## Anexo 04: FICHA TECNICA DE INSTRUMENTOS

### Estrés Laboral

<b>Nombre</b>	Cuestionario de estrés laboral
<b>Autor</b>	Evely Quispe Choquejahu
<b>Año de revisión</b>	2018
<b>Procedencia</b>	Perú
<b>Administración</b>	Individual o colectiva
<b>Duración</b>	Sin límite de tiempo
<b>Ámbito de aplicación</b>	Adultos
<b>Calificación</b>	Manual
<b>Finalidad</b>	Recabar información de la empresa
<b>Materiales</b>	Cuestionario compuesto por 19preguntas
<b>Dimensiones</b>	Estrés a nivel organizacional, Estrés a nivel individual y Estrés a nivel entorno
<b>Composición de los ítems</b>	Estrés a nivel organizacional (1-9), Estrés a nivel individual (10-15) y Estrés a nivel entorno (16-19)
<b>Puntuación</b>	15 – 30(Bajo), 31– 45 (Medio) y 46 – 60 (alto)
<b>Alfa Cronbach</b>	0.8

## Estrategias de afrontamiento

<b>Nombre</b>	Cuestionario de Estrategias de afrontamiento
<b>Autor</b>	Flor de María Palacios Huertas
<b>Año de revisión</b>	2017
<b>Procedencia</b>	Perú
<b>Administración</b>	Individual o colectiva
<b>Duración</b>	Sin límite de tiempo
<b>Ámbito de aplicación</b>	Adultos
<b>Calificación</b>	Manual
<b>Finalidad</b>	Recabar información de la empresa
<b>Materiales</b>	Cuestionario compuesto por 19 preguntas
<b>Dimensiones</b>	Focalizado en la solución del problema; Autofocaización negativa; Reevaluación positiva; Expresión emocional abierta; Evitación; Búsqueda de apoyo social; La religión.
<b>Composición de los ítems</b>	Focalizado en la solución del problema (1, 8, 15, 22, 29,); Autofocaización negativa (2, 9, 16, 23, 30,); Reevaluación positiva (3, 10, 17, 24, 31,38); Expresión emocional abierta (4, 11, 18, 25, 32,39); Evitación (5, 12, 19, 26, 33, 40); Búsqueda de apoyo social (6, 13, 20, 27,34,41); La religión (7, 14,21, 28, 35,42)
<b>Puntuación</b>	0-55(Bajo), 56– 112 (Medio) y 113 – 168 (alto)
<b>Alfa Cronbach</b>	0,919

## ANEXO 05: PRUEBA DE NORMALIDAD

Por ser una población menor de 50 unidades se utilizará la prueba shapiro wilk, mostrando los resultados en la siguiente tabla:

### Prueba de normalidad

#### Tabla

*Pruebas de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Estres	,862	20	,009
Estrategia de confrontación	,899	20	,040

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

Los resultados describen que ambas variables tienen una significancia menor a 0.05, haciendo que sea una distribución no normal. Entonces se usó el coeficiente de correlación de Rho Spearman

# ANEXO 06: RESULTADOS DE ENCUESTA APLICADA A TRABAJADORES

## Resultado de Estrés laboral

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	
1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3
3	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	
4	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	
5	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	2	2	2	2	
6	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	
7	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	
8	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	
9	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	2	1	2	3	
10	3	4	3	3	2	3	3	4	2	4	3	4	2	3	2	4	3	3	3	
11	2	4	2	3	2	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	2	2	3	
12	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	
13	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	
14	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	
15	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	
16	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	1	2	2	2	2	
17	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
18	2	4	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	
19	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	
19	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	3	1	2	2	2	2	

## Resultado de estrategias de afrontamiento

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42					
1	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	1	3	2	3	2	4	1	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	1	3			
2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2		
3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2			
4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2			
5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2			
6	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	1	3	2	3	1	4	1	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	1				
7	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	0	3	2	3	0	3	0	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	2	2	1	1		
8	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	0	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	0	1			
9	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	0	1	2	2	2	3	2	2	1	2	3	3	2	2	1				
10	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	0	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2			
11	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2		
12	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	4	1	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	2	2		
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	
14	2	1	2	1	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	0	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	1			
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	0	1		
16	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
17	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	2	2	2	1			
18	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	0	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	
19	4	4	3	4	3	4	4	3	3	1	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	0	3	2	3	0	3	0	2	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	4	3	2	1	1
20	2	2	2	1	2	2	2	2	2	0	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	1	1	3	2	2	3	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	1	



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, HENRY VILLACORTA VALENCIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal asistencial de un centro médico de Trujillo – 2022

", cuyo autor es HUERTA ROBLES URSULA ROSA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 13 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
HENRY VILLACORTA VALENCIA <b>DNI:</b> 17860116 <b>ORCID:</b> 0000-0002-2982-3444	Firmado electrónicamente por: HVILLACORTAV16 el 13-08-2022 11:20:29

Código documento Trilce: TRI - 0413269