



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Estrategias de afrontamiento de estrés y satisfacción laboral del
profesional de enfermería de un hospital, San Juan de Lurigancho,
2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Andrade Cano, Katheryne Aracelli (orcid.org/0009-0008-2924-6297)

ASESORES:

Mg. Quiñones Castillo Karlo Gino (orcid.org/0000-0002-2760-6294)

Dra. Huauya Leuyacc Maria Elena (orcid.org/0000-0002-0418-8026)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión de Riesgos en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA – PERÚ
2023**

DEDICATORIA

Dedico esta investigación a mis padres, por ser la esperanza de mis éxitos y la fortaleza para alcanzarlos, y sobre todo a mí misma por ser perseverante.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi familia por no dejarme caer en el camino hacia el éxito, y así se cumplan mis sueños personales y profesionales en la vida

Cabe recalcar el agradecimiento a los que participaron en la Investigación, así como el lugar de estudio y a los docentes de mi alma mater la Universidad Cesar Vallejo.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, QUIÑONES CASTILLO KARLO GINNO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Estrategias de afrontamiento de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería de un hospital, San Juan de Lurigancho, 2023", cuyo autor es ANDRADE CANO KATHERYNE ARACELLI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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.

LIMA, 02 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
QUIÑONES CASTILLO KARLO GINNO DNI: 09796313 ORCID: 0000-0002-2760-6294	Firmado electrónicamente por: KGQUINONESC el 08-08-2023 21:31:31

Código documento Trilce: TRI - 0637351



DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ANDRADE CANO KATHERYNE ARACELLI estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estrategias de afrontamiento de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería de un hospital, San Juan de Lurigancho, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
KATHERYNE ARACELLI ANDRADE CANO DNI: 73311846 ORCID: 0009-0008-2924-6297	Firmado electrónicamente por: KANDRADEC el 02-08- 2023 13:41:53

Código documento Trilce: TRI - 0637349



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR.....	v
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización.....	14
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.3.1 Población.....	15
3.3.2 Muestra.....	15
3.3.3 Muestreo.....	16
3.3.4 Unidad de análisis	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5 Procedimiento	18
3.6 Método de análisis de datos.....	18
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	33
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES	38

VIII. REFERENCIAS	39
ANEXOS	48

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Datos generales	19
Tabla 2: Estrategia de afrontamiento al estrés y sus dimensiones	20
Tabla 3: Variable Satisfacción laboral y sus dimensiones	21
Tabla 4: Tabla cruzada afrontamiento al estrés y reto al trabajo.....	22
Tabla 5: Tabla cruzada afrontamiento al estrés y remuneraciones justas.....	23
Tabla 6: Tabla cruzada afrontamiento al estrés y condiciones de trabajo	24
Tabla 7: Tabla cruzada afrontamiento al estrés y relación trabajo-empleado	25
Tabla 8: Prueba de normalidad	26
Tabla 9: Prueba de hipótesis general	27
Tabla 10: Prueba de hipótesis específica 1	28
Tabla 11: Prueba de hipótesis específica 2	29
Tabla 12: Prueba de hipótesis específica 3	30
Tabla 13: Prueba de hipótesis específica 4	31

RESUMEN

La presente investigación estudia el problema: Estrategias de afrontamiento de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería de un hospital, San Juan de Lurigancho, 2023 y tiene como objetivo: Evaluar la relación entre las estrategias de afrontamiento de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería de un hospital, San Juan de Lurigancho 2023.

La hipótesis que se formula es: Existe relación entre las estrategias de afrontamiento de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería de un hospital, San Juan de Lurigancho 2023.

Metodología empleada es de tipo aplicada y de enfoque no experimental, correlacional y de corte transversal, se trabajó con una muestra de 50 enfermeros.

Los resultados obtenidos de la correlación entre las variables, Estrategias de afrontamiento de estrés y satisfacción laboral el profesional de enfermería nos indica la relación entre las variables afrontamiento al estrés y la satisfacción laboral fue moderada, directa y significativa [$\rho:0.576$; $p<0.001$].

Palabras clave: Afrontamiento de estrés, satisfacción laboral, correlacional

ABSTRACT

The present investigation studies the problem: Strategies for coping with stress and job satisfaction of the nursing professional of a hospital, San Juan de Lurigancho, 2023 and has as objective: Evaluate the relationship between coping strategies for stress and job satisfaction of the nursing professional. infirmary of a hospital, San Juan de Lurigancho 2023.

The hypothesis that is formulated is: There is a relationship between coping strategies for stress and job satisfaction of the nursing professional of a hospital, San Juan de Lurigancho 2023.

The methodology used is of an applied type and of a non-experimental, correlational and cross-sectional approach, we worked with a sample of 50 nurses.

The results obtained from the correlation between the variables, Strategies for coping with stress and job satisfaction, the nursing professional indicates the relationship between the variables coping with stress and job satisfaction was moderate, direct and significant [$\rho:0.576$; $p<0.001$].

Keywords: Coping with stress, job satisfaction, correlation

I. INTRODUCCIÓN

Con el paso del tiempo, la dinámica del entorno laboral experimenta constantes transformaciones, dando lugar a diversos cambios que han tenido distintas repercusiones en los empleados dentro de sus lugares de trabajo (1) Estas circunstancias cambiantes, unidas a las crecientes exigencias, el rápido ritmo de trabajo y los entornos específicos en los que operan estos dedicados profesionales, han influido significativamente en su bienestar emocional y cognitivo. En consecuencia, estos trabajadores sanitarios han desarrollado respuestas estrechamente vinculadas al estrés laboral, a medida que sortean los retos impuestos por estas condiciones cambiantes (2).

Ante situaciones estresantes, las personas suelen emplear diversas estrategias de afrontamiento o enfoques para aliviar la tensión. Por desgracia, muchos empleados no suelen emplear técnicas eficaces de gestión del estrés, lo que provoca la aparición de complicaciones adicionales que pueden afectar significativamente a su bienestar. Estas complicaciones pueden manifestarse de distintas maneras, distintas del estrés inicial, y plantear riesgos potenciales para su salud y bienestar generales (3). Esta situación originada a la frecuente interacción del personal sanitario con los pacientes, lo que aumenta la probabilidad de que ellos tengan observaciones o críticas. Además, el área de hospitalización se caracteriza por una afluencia abrumadora de pacientes, una dotación de personal inadecuada, metodologías anticuadas y escasez de material de equipos de protección individual (EPI) (4,5).

Por consiguiente, la importancia de la satisfacción laboral se refiere a la variedad de opiniones que las personas tienen sobre su entorno de trabajo, es un paso necesario para abordar este problema. La condición propia de un sujeto están fuertemente influidos por su nivel de satisfacción laboral, que configura su opinión general sobre su empleo como positiva o negativa (6). Dado que afecta inmediatamente a sus pensamientos, sentimientos, comportamientos y actitudes, la felicidad laboral y la evaluación continua de los profesionales sanitarios en su lugar de trabajo están inextricablemente unidas (7), en consecuencia, la alegría

laboral se vuelve en un componente importante y necesario para los empleados porque influye mucho en el calibre de su trabajo, en este sentido, la satisfacción laboral desempeña un papel importante para las empresas (privadas o del estado) (8).

De acuerdo con la problemática a nivel internacional, la Ciudad de México cuenta con un impresionante 82% de trabajadores satisfechos, India ocupa el segundo lugar con un respetable 81% de satisfacción, mientras que Estados Unidos se sitúa en el 80%. Según los resultados de la encuesta, Japón y Hong Kong, en cambio, muestran un porcentaje menor de satisfacción laboral, sin embargo, China ocupa el segundo lugar con un 73%, mientras que Estados Unidos tiene una tasa de prevalencia del 59% para los casos de estrés en el personal de salud (9).

Por su parte en Latinoamérica, la ente rectora de la salud informa que, si bien faltan estadísticas mundiales sobre la prevalencia y los efectos del estrés laboral en 2018, algunas cifras concretas permiten conocer las naciones con las tasas más elevadas de este estrés. Con una sorprendente tasa de prevalencia del 75%, México ocupa el primer lugar como la nación con el mayor porcentaje de personas estresadas a nivel mundial. Brasil se sitúa en el 14%, Chile en el 13,8% y Argentina en el 26,7%. Estas estadísticas muestran los niveles alarmantemente altos de estrés laboral que existen en muchas naciones, sobresaliendo el requerimiento para tomar medidas rápidas para abordar y reducir este problema en aras del bienestar de quienes trabajan (10).

A nivel nacional, el 34.4% de los profesionales sanitarios declaró no estar contento con su profesión. Se descubrió que este descontento estaba relacionado con una posterior reducción de su rendimiento y eficacia en el desempeño de su trabajo (11). En Iquitos se reveló que un sorprendente 50% de los profesionales declararon tener bajos niveles de satisfacción laboral. Estos resultados subrayan la importancia de abordar y mejorar los problemas que provocan la infelicidad laboral de los profesionales sanitarios para mejorar su rendimiento y bienestar en el trabajo (12). Cabe mencionar que la prevalencia del estrés ha aumentado del 78% al 80%. Esta tendencia creciente pone de relieve lo persistente y grave que es el estrés como problema serio para la salud mental, ya que influye directamente en su

rendimiento y productividad dentro de cualquier empresa o en la sociedad en su conjunto (13).

Las difíciles circunstancias repercuten en el servicio donde se hospitalizan los sujetos dentro de un nosocomio limeño, las acciones en las que se han visto involucradas las enfermeras las han sometido a un gran estrés interno y externo. La aparición de este nuevo virus originado en una nación asiática se ha aunado a este estrés, creando incertidumbre y una catástrofe médica. Los equipos de protección personal son una necesidad para las enfermeras, sin embargo, en muchas ocasiones dificulta su capacidad para llevar a cabo su trabajo con eficacia. Además, los numerosos problemas de salud a los que se enfrentan estos profesionales son consecuencia de su gran carga de pacientes, la escasez de personal, los turnos más largos y las expectativas de pacientes, médicos y familiares (14).

Además, debido a la epidemia, las enfermeras se enfrentan a una variedad de emociones desafiantes. Les preocupa contraer el virus, experimentan frustración y discriminación, sufren aislamiento, hablan con pacientes emocionalmente alterados, carecen de apoyo familiar y se agotan física y mentalmente. Debido a ello, el personal médico ha experimentado problemas psicológicos como situaciones de estrés, agonía, síntomas depresivos, privación del sueño, rechazo, rabia y pavor (15). Es fundamental vigilar los cambios en el lugar de trabajo, ya que puede originarse el estrés y por ende su satisfacción. La capacidad de adoptar medidas proactivas que beneficien a los trabajadores es posible si se permanece atento y se siguen de cerca estos cambios (16).

Dado el alcance, la importancia y la relevancia de la cuestión, es crucial abordarla y ofrecer a los trabajadores de enfermería la asistencia que necesitan. Esta tarea se convierte en una carga importante, ya que requiere una comprensión profunda de la situación problemática en cuestión, por ello se formula el siguiente problema general: ¿Existe relación entre las estrategias de afrontamiento de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería de un hospital, San Juan de Lurigancho 2023?

Este estudio, que se centra en las técnicas de gestión del estrés y la satisfacción laboral, se apoya en las ideas de Lazarus, R. (17), y Robbins, S. (18). La investigación pretende mejorar nuestro conocimiento del vínculo entre estos factores y arrojar luz sobre el problema que afecta a la región de hospitalización del hospital utilizando estas ideas. Actualmente no hay mucha información sobre este tema. Por lo tanto, la utilización de estas ideas ofrecerá un punto de vista más amplio y una explicación más profunda de la cuestión fundamental.

A nivel práctico, la investigación ofrecerá un análisis perspicaz que ayudará a identificar el mejor curso de acción a seguir. Esta institución hace hincapié en el valor de proporcionar a los pacientes una atención compasiva y de alta calidad, al tiempo que reconoce la importancia de la felicidad laboral y los mecanismos de afrontamiento para los profesionales de enfermería. Así pues, las conclusiones de la investigación ayudarán a garantizar que la institución se mantenga fiel a su promesa de ofrecer resultados superiores y un trato atento.

A nivel metodológico, como resultado, se tuvo un aumento en la cognición y se pudieron realizar sugerencias para armonizar el lugar donde se labora por tanto menguar el estrés experimentado por los profesionales de enfermería, seleccionando los mecanismos de afrontamiento más eficaces. También se usará dos instrumentos para evaluar la relación que existe entre las 2 variables. El estudio sirvió de sustento para próximas indagaciones aplicando diferentes tipos en función las mis mismas variables consideradas, pudiendo ser de correlación o de lo contrario aplicativo.

De igual manera, el objetivo principal propuesto fue: Evaluar la relación entre las estrategias de afrontamiento de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería de un hospital, San Juan de Lurigancho 2023.

Y los objetivos específicos son: Evaluar la relación entre las estrategias de afrontamiento del estrés y el reto al trabajo del profesional de enfermería de un hospital, San Juan de Lurigancho 2023.

Describir la relación entre las estrategias de afrontamiento del estrés y las remuneraciones justas del profesional de enfermería de un hospital, San Juan de Lurigancho 2023.

Determinar la relación entre las estrategias de afrontamiento del estrés y las condiciones de trabajo del profesional de enfermería de un hospital, San Juan de Lurigancho 2023.

Determinar la relación entre las estrategias de afrontamiento del estrés y el vínculo empleador-trabajador del profesional de enfermería de un hospital, San Juan de Lurigancho 2023.

La hipótesis general que da a primera instancia a una posible respuesta al problema es, Existe relación entre las estrategias de afrontamiento de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería de un hospital, San Juan de Lurigancho 2023.

Y las hipótesis específicas fueron: Existe relación entre las estrategias de afrontamiento del estrés y la dimensión reto al trabajo del profesional de enfermería de un hospital, San Juan de Lurigancho 2023.

Existe relación entre las estrategias de afrontamiento del estrés y la dimensión remuneraciones justas del profesional de enfermería de un hospital, San Juan de Lurigancho 2023.

Existe relación entre las estrategias de afrontamiento del estrés y la dimensión condiciones de trabajo del profesional de enfermería de un hospital, San Juan de Lurigancho 2023.

Existe relación entre las estrategias de afrontamiento del estrés y la dimensión relación trabajo-empleado del profesional de enfermería de un hospital, San Juan de Lurigancho 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En el aspecto nacional, en el 2022, Palomino, D. realizó un estudio transversal no experimental en Lima para investigar cómo se vincula la SL y estrés de sujetos del sector sanitario del servicio de urgencias del HSRA. El estudio incluyó una población de 60 trabajadores sanitarios. Los resultados revelaron que más del 85% de los sujetos experimentaba un EL regular, mientras que el 86.7% declaraba una satisfacción laboral media. Además, se encontró un vínculo insuficiente, negativa pero significativa entre el estrés y SL [r: -0.223, $p < 0.037$]. Entre las dimensiones del estrés, se observaron correlaciones con el agotamiento [r: -0.44; $p > 0.05$], la realización personal [r: 0.082; $p > 0.534$] y la satisfacción personal [r: -0.224; $p > 0.086$]. El autor concluyó que los niveles más altos de estrés laboral se vinculan con un grado inferior de SL (19).

En el 2022, durante la pandemia en un centro de salud, Contreras realizó una investigación no experimental, relacional y básica en Chiclayo para indagar sobre la conexión entre EL y los mecanismos de contingencia en trabajadores sanitarios. La población fueron 50 empleados de un centro de salud. De los cuales, 52% indicó niveles medios de estrés laboral, 46% niveles bajos y sólo el 2% niveles altos. Además, sólo el 42% de los individuos mostraron un alto grado de tácticas que afrontan para el estrés. Se evidenció una asociación significativa y fuerte entre EL y tácticas para afrontar las medidas para la resolución de problemas [r: 0.723; $p < 0.05$]. Concluyendo que cuando los empleados están sometidos a mucho estrés en el trabajo, su rendimiento es bajo (20).

En el 2021, para investigar la asociación entre el estrés durante la epidemia de Covid-19 y los mecanismos de afrontamiento entre las enfermeras de la sección de UCI del Hospital Naval, Torres, L. de Lima llevó a cabo un estudio relacional y no experimental. Participaron en el estudio 36 enfermeras que respondieron a un cuestionario. Los resultados mostraron una conexión débil pero significativa (r: 0.29, $p < 0.05$) entre el EL y tácticas para afrontar entre personal de enfermería. El componente físico y el afrontamiento del estrés, sin embargo, mostraron tener una modesta asociación [χ^2 : 0.004; $p < 0.005$]. Estos resultados llevan al autor a la

conclusión de que el estrés y el afrontamiento entre los diplomados en enfermería no parecen estar relacionados (21).

En el 2020, para evaluar la relación entre los mecanismos para afrontar la tensión de enfermería y el entorno organizativo, Villena, V. realizó un estudio transversal y relacional. Participaron en el estudio 104 profesionales de enfermería, que respondieron a dos preguntas. Los resultados mostraron que el 59.6% de los profesionales de enfermería empleaban frecuentemente métodos de afrontamiento del estrés, el 37.5% lo hacían regularmente y el 2.9% lo hacían ocasionalmente. El estudio también halló una asociación pequeña, significativa y favorable entre el entorno organizativo y los mecanismos de afrontamiento del estrés [$r:0.214$; $p<0.03$]. La investigadora llegó a la conclusión de que deberían impartirse seminarios que hicieran hincapié en el desarrollo de mecanismos de afrontamiento ante la tensión para mejorar la capacidad de gestión de la tensión en enfermería (22).

En el 2020 Fernández O. para investigar la asociación entre el estrés durante la epidemia de Covid-19 y los mecanismos de afrontamiento entre las enfermeras de la sección de UCI del Hospital Naval, una investigadora de Lima llevó a cabo un estudio relacional y no experimental. Participaron en el estudio 36 enfermeras que respondieron a un cuestionario. Los resultados mostraron una conexión débil pero significativa [$r:0.29$, $p<0.05$] entre la tensión y la táctica para afrontarla en enfermería. El componente físico y el afrontamiento del estrés, sin embargo, mostraron tener una modesta asociación [$r:0.443$, $p<0.05$]. Estos resultados llevan al autor a la conclusión de que el estrés y el afrontamiento entre los diplomados en enfermería no parecen estar relacionados (23).

En el aspecto internacional, en el 2023, Hajibabae et. al. llevaron a cabo una investigación descriptiva transversal en Irak para estudiar el vínculo entre el burnout y SL entre enfermeros de un nosocomio. En la investigación, en la que participaron 455 profesionales. El objetivo del estudio era determinar cómo se relacionaban estas características con la práctica de la enfermería. Según los resultados del estudio, el 7.8% de las enfermeras encuestadas declararon tener un bajo nivel de

satisfacción laboral, el 45.2% un grado promedio, el 42.7% elevado y el 4.4% muy alto. El estudio de correlación mostró un vínculo inverso para SL y los aspectos del síndrome de burnout [$r: -0.377$; $p < 0.001$]. Concluyendo que son necesarios más estudios para explorar las variables que influyen en el descontento laboral (24).

En el 2022, para investigar la conexión entre autoliderazgo, felicidad y estrés laborales entre los profesionales sanitarios, Akmak C. efectuó una indagación transversal y relacional en Turquía. Se entrevistó a 357 profesionales sanitarios. Los resultados indicaron que evaluación promedio del instrumento para la satisfacción laboral era de 2.70 puntos. Con un valor de correlación de -0.470 ($p < 0.05$), la satisfacción laboral y el estrés estaban significativamente correlacionados. El 55.2% de los profesionales tenían menos de 35 años y el 67.8% eran mujeres. El autor llega a la conclusión de que fomentar el autoliderazgo en las empresas sanitarias puede mejorar mucho la SL de los empleados y reducir EL a partir de los resultados obtenidos (25).

En el 2020 en India, el objetivo del estudio de Nagdive, A. era examinar la relación entre las experiencias de estrés laboral de las enfermeras en los hospitales, su bienestar espiritual y sus mecanismos de afrontamiento. Los investigadores utilizaron una técnica descriptiva, analítica y transversal y 285 enfermeras participaron de la evaluación. Los resultados una puntuación de estrés percibido fue de 22,2 y una [$r: 0.610$; $p < 0.05$]. La puntuación media aumentó a 136,3 [$r: 0.873$; $p < 0.05$] cuando se trataba de 2 a 5 acontecimientos, y mejoró aún más hasta 386,8 [$r: 0.765$; $p < 0.05$] cuando se trataba de más de 5 acontecimientos. El estudio revela una relación sustancial entre la percepción del estrés por parte de los enfermeros y su capacidad para afrontarlo (26).

En el 2019, por su parte, Kwiatosz, M. et. al. en Polonia, se definieron y evaluaron los distintos niveles de confort de los especialistas en anestesiología y UCI, así como su relación con el lugar de trabajo. Una población de 425 profesionales participó en el estudio, utilizaron un enfoque prospectivo y transversal. Sus resultados indicaron que con una tasa de prevalencia del 22.6%, la táctica asociada a la jornada resultó ser común entre los participantes. Este método de

afrontamiento fue predominante en varones ($p < 0.05$). Estos resultados llevaron a los investigadores a la conclusión de que tanto los trabajadores como las trabajadoras utilizan con mayor frecuencia el enfoque de afrontamiento orientado a la tarea (27).

En el 2019, Hasan, A., llevó a cabo en Jordania una investigación descriptiva y explicativa para evaluar satisfacción laboral, los mecanismos de afrontamiento y la angustia entre los enfermeros psiquiátricos. La muestra del estudio fueron 119 enfermeras psiquiátricas. Según los resultados, las enfermeras que trabajaban en pabellones cerrados presentaban niveles significativos de estrés, con una puntuación media de 124.7 sobre 150 posibles, con un valor de correlación de -0.54 ($p < 0.05$). Además, con un valor de correlación de -0.660 ($p < 0.05$), se halló una asociación inversa significativa y moderada entre la depresión y los mecanismos de afrontamiento. Como resultado, los dos factores considerados presentan una asociación significativa e inversa (28).

Con base a la variable inicial, se debe comprender la conceptualización sobre afrontamiento, donde según Casullo, M., el afrontamiento se refiere a los esfuerzos cognitivos y procedimentales realizados por una persona para solucionar inconvenientes del día a día (29). Incluye lo que se conoce como estrategias de afrontamiento -los comportamientos e ideas que las personas utilizan para satisfacer las demandas internas y externas (30). Por ello, la delimitación conceptual hace alusión a la tendencia natural de los sujetos a actuar de determinadas maneras en situaciones o contextos difíciles. El término "estrategias de afrontamiento" apareció por primera vez en la década de 1980 (31), y actualmente se acepta de forma general que se refiere a los intentos cognitivos y conductuales realizados para ajustarse a las demandas complicadas percibidas (32).

El afrontamiento ha sido descrito como el esfuerzo mental y conductual que hacen las personas para contrarrestar de manera interna y externa las tensiones. Se cree que el afrontamiento es un proceso que dura toda la vida y que está directamente relacionado con la forma en que un individuo interactúa con su entorno. Para aliviar

el estrés, las personas utilizan diversos mecanismos de afrontamiento, incluidos los espirituales o los cómicos. Estos mecanismos de afrontamiento pueden dividirse en tres categorías: enfocados en el dilema, emoción y otros (como los no funcionales) (17). Cuando se enfrentan a situaciones estresantes, las personas responden a circunstancias difíciles mediante procesos tanto emocionales como cognitivos, mostrando con frecuencia inestabilidad emocional (33).

También incluye la capacidad de una persona para interactuar con su entorno y afrontar retos comunes. Los individuos pueden ser independientes, tomar decisiones y resolver disputas gracias a estas habilidades adaptativas, en las que la eficacia desempeña un papel crucial (34). Por el contrario, el afrontamiento surge cuando las personas intentan satisfacer las expectativas excesivas de su entorno (35). Se trata de un proceso intrincado y polifacético que requiere diferentes actividades cognitivas y conductuales. Afirmar el control sobre los contratiempos es posible gracias al afrontamiento, cuya expresión viene determinada por elementos externos e internos que son particulares de cada persona (36).

En la gestión del estrés intervienen tres aspectos diferentes. El primer componente es el afrontamiento racional, que consiste en buscar respuestas y actuar para cambiar las circunstancias y recuperar el bienestar y la salud. El segundo nivel es el afrontamiento centrado en las emociones, que incluye una serie de técnicas que las personas emplean para controlar sus reacciones emocionales al estrés. El autocontrol, la separación del factor estresante, la autculpabilización, la evasión y la reevaluación son algunos ejemplos de estas tácticas (37).

Según Lazarus, quienes tienen una actitud positiva y están en buena forma física son más capaces de manejar el estrés. La autoeficacia también es crucial porque ayuda a las personas a reconocer un factor estresante y a tener fe en su capacidad para afrontarlo con habilidad, produciendo resultados beneficiosos. Para obtener el respeto y el apoyo de los demás, son necesarias las cualidades de forma social y el soporte. Dado que las variables externas pueden afectar al proceso de afrontamiento, la interacción dinámica entre los elementos del entorno y las

cualidades personales afecta a la forma en que las personas afrontan los acontecimientos estresantes (17).

En conclusión, el estrés es el resultado de exigencias o presiones excesivas en el trabajo y provoca anomalías psicológicas, físicas y de comportamiento. Para hacer frente a estas dificultades hay que utilizar mecanismos de afrontamiento eficaces. Los efectos de las situaciones estresantes varían en función de las capacidades y actitudes de la persona, lo que subraya la importancia de utilizar mecanismos de afrontamiento eficaces (38). Además, la satisfacción en el empleo se refiere a la satisfacción de una persona con su empleo e incluye una variedad de aspectos y cualidades que afectan a su percepción global (39). Es un fenómeno individualizado y complejo en el que influyen los propios valores, creencias y emociones. Lo que se conoce como satisfacción laboral es un buen estado emocional resultante de muchas facetas del trabajo, que repercute en las actitudes y la toma de decisiones de una persona (39).

La percepción del valor del trabajador y las actividades relacionadas con el trabajo están influidas por los componentes cognitivo, emocional y conductual de la satisfacción laboral. El componente cognitivo engloba opiniones de los empleados sobre su empresa, lo que tiene un gran impacto en lo productivo que es el lugar de trabajo (40). Además, la facilidad con la que los empleados desempeñan su trabajo es una definición de la satisfacción laboral (41). Actúa como indicador de las preferencias y prioridades de los empleados en el trabajo, lo que repercute directamente en sus actitudes laborales y en su satisfacción o descontento general con su rendimiento (42).

Asimismo, la variedad de sentimientos, actitudes y experiencias que las personas tienen en el trabajo se incluyen en el concepto de satisfacción laboral. Mientras que las acciones desfavorables y negativas indican infelicidad laboral, los comportamientos positivos y favorables son indicativos de satisfacción laboral (43). Además, la satisfacción laboral actúa como un motivador interno que anima a los empleados a trabajar duro y con eficiencia, lo que redundará en su placer, bienestar y lealtad (44). Con frecuencia se utilizan seis categorías para clasificar la

satisfacción laboral. La primera dimensión se centra en el trabajo en sí e incluye indicaciones como el tipo de tareas, las oportunidades de aprendizaje y el grado de responsabilidad. La asistencia, que incluye elementos como la disciplina y el deseo de acudir regularmente al trabajo, es la segunda dimensión (45).

La tercera dimensión es la retribución existente, que incluye indicadores como la equidad del sistema de nóminas. La disponibilidad de facultad para crecer dentro al interior de una institución es una señal de la cuarta dimensión, que son las oportunidades de promoción. La quinta dimensión, la supervisión, contiene parámetros como el estilo de liderazgo y el apoyo del supervisor, entre otros. Los compañeros de trabajo, el último factor, tiene en cuenta el calibre de los vínculos y el estímulo de los compañeros (45). La felicidad laboral está muy influida por la personalidad. Los empleados con un mayor locus de control suelen estar más satisfechos en el trabajo, mientras que los que tienen una mayor afectividad negativa tienden a estarlo menos (40).

La facilidad de adaptación al trabajo es otro componente elemento que afecta a la SL; los que se adaptan más rápidamente manifiestan mayores niveles de satisfacción. Dado que la felicidad laboral tiende a aumentar con la edad, ésta también es importante (46). Además, el tipo de empresa o sector puede influir en la felicidad laboral. Aunque algunos sostienen que los empleados del sector público pueden tener una mayor satisfacción laboral, en general están menos contentos en el trabajo que sus homólogos del sector privado (47). Se ha descubierto que el absentismo, la rotación de personal y el estrés laboral percibido están correlacionados negativamente con la satisfacción laboral. A lo largo del tiempo se han diseñado diversas teorías para dar explicación a la alegría laboral (48).

La hipótesis de los dos factores de Frederick Herzberg es una hipótesis digna de mención. Según Herzberg, algunas variables del lugar de trabajo, como las oportunidades de reconocimiento y promoción, están relacionadas con la SL, mientras que otro conjunto de variables, como los compañeros, el entorno de trabajo y la retribución, están relacionadas con el descontento laboral (49). Según la hipótesis de la gama de afectos de Edwin Locke, probablemente los sujetos

demuestren SL cuando creen que satisfacen sus necesidades y expectativas (50). Según la hipótesis de la equidad, la impresión que tiene un empleado de la equidad en el trato que reciben él y los demás dentro de la empresa se ve influenciada en SL (51).

Según la hipótesis disposicional, la satisfacción laboral es mayor cuando la personalidad de un empleado y las exigencias de su empleo son más compatibles (52). La hipótesis de las características del trabajo se centra en ciertas cualidades laborales que dañan la SL (53). Sin embargo, Según la idea de Lawler, los empleados que reciben prestaciones comparables a las de sus compañeros se sentirían satisfechos con su trabajo y su rendimiento (54). La satisfacción laboral es una necesidad humana básica que debe satisfacerse, según la perspectiva de Robbins y el modelo jerárquico de los requerimientos de Maslow (55).

Según Robbins, existen cuatro dimensiones que pueden utilizarse para analizar la satisfacción laboral. El reto al trabajo, que indica hasta qué punto se corresponden los talentos y las funciones de un trabajador, constituye la primera dimensión. El segundo factor son las remuneraciones justas, que se refiere a pagar a un empleado de forma justa por su compromiso y esfuerzo, teniendo en cuenta al mismo tiempo la carga y la responsabilidad que soporta para alcanzar la felicidad económica. El tercer factor el ambiente del trabajo, que tiene un gran impacto en la SL, ya que permite la expresión de ideas, opiniones y reconocimiento. El tipo y el nivel de compromiso y colaboración entre la entidad y sus empleados se incluyen en la dimensión de la conexión entre la organización y el trabajo (18).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El estudio adoptó una estrategia aplicada para investigar teorías o cuestiones novedosas y ofrecer perspectivas esclarecedoras (56). Con un enfoque no experimental, donde se concentró en la visualización, recaudación informática y la descripción de las variables y objeto de examen sin que el investigador las manipule (57). El estudio utilizó un diseño relacional para evaluar el vínculo de las variables de investigación, lo que implicó examinar la conexión entre las variables dentro de un contexto particular (58).

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Estrategias de afrontamiento del estrés

Definición conceptual: Uso por parte de una persona de mecanismos de afrontamiento emocionales, cognitivos y psicológicos para adquirir control sobre diversas situaciones estresantes y disminuir o eliminar sus efectos. (59)

Definición operacional: Se utilizará para su medición el inventario de Afrontamiento al estrés por Lévano conformado por 28 ítems.

Dimensiones: enfocado en el dilema, en las emociones y en la evitación del dilema.

Escala de medición: Ordinal (baja, medio y alto)

Variable 2: Satisfacción Laboral

Definición conceptual: Es la compleja confluencia de elementos fisiológicos, ambientales y psicológicos que llevan a las personas a ser completamente sinceras sobre su grado de satisfacción con su trabajo (60).

Definición operacional: Se aplicará el cuestionario de Palomino (2022) teniendo un total de 17 ítems.

Dimensiones: Reto al trabajo, Remuneraciones justas, Condiciones de trabajo y
Relación trabajo-empleado

Escala de medición: Ordinal (Baja, media y alta)

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Estuvo constituida por 50 profesionales de enfermería que laboran en el área de hospitalización (01) del hospital II-2 San Juan de Lurigancho perteneciente al distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2023. El nosocomio brinda servicios como consulta externa: medicina, anestesiología medicina, cirugía, anestesiología, pediatría, ginecología, obstetricia, odontoestomatología, enfermería, emergencia, apoyo al diagnóstico, apoyo al tratamiento y hospitalización. Asimismo, cuenta con 150 camas de hospitalización divididas en cirugía, pediatría y ginecología y neumología.

Criterios de inclusión

- Profesional de enfermería que acepte participar del estudio.
- Profesional de enfermería que labore en el área de hospitalización.
- Profesional de enfermería con antigüedad mínima de 1 año laborando.

Criterios de exclusión

- Profesional de enfermería ajeno al área de hospitalización.
- Profesional de enfermería en condición de locación por servicios
- Profesional de enfermería que recién labore en el servicio de hospitalización

3.3.2 Muestra

Fue censal, eso quiere decir que se consideró a todos los componentes del estudio.

3.3.3 Muestreo

Fue un muestreo no probabilístico, considerando pertinente a todo el componente poblacional.

3.3.4 Unidad de análisis

Fue el profesional de enfermería que se encontró en el área de hospitalización.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Fue aplicada una encuesta específica para cada variable de la investigación en la cual fue de manera presencial y asistida.

Para cuantificar la variable tácticas para afrontar la tensión, se empleó el cuestionario conformado por 28 enunciados con 4 categorías y por tres dimensiones (60). Como instrumento para determinar la variable SL el cual estuvo en función a cuatro dimensiones (19) (Ver Anexo 3 y 4).

Validez de los instrumentos

Fue usado el instrumento de (Palomino, 2022) que fue analizado por expertos para asignarle validez e integridad, asimismo los jueces considerados expertos indicaron que el instrumento puede ser ejecutado para posteriormente recopilar los datos para su tratamiento.

Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad para ambas variables fue similar siendo 0.851 para SL y de 0.719 para tácticas para afrontar la tensión.

Ficha técnica del Cuestionario de Satisfacción Laboral

Nombre de la prueba: Cuestionario para medir satisfacción laboral

Autores: Aranaz y Mira

Año: 1998

Objetivo: Evaluar la satisfacción laboral en el medio hospitalario.

Administración: Individual o colectiva

Tiempo de aplicación: 20 minutos

Ámbito de aplicación: Personal de salud

Número de ítems: 24 ítems

Adaptación peruana: Adaptada por Bruno, Palacios y Zabalaga en el 2019, en enfermeros limeños.

Ficha técnica del Cuestionario de Estrategias de afrontamiento de estrés

Nombre de la prueba: Cuestionario para medir el afrontamiento de estrés

Autores: Morán y Manga

Año: 2022

Objetivo: Evaluar el afrontamiento de estrés

Administración: Individual o colectiva

Tiempo de aplicación: 30 minutos

Ámbito de aplicación: Personal de salud

Número de ítems: 28 ítems

Adaptación peruana: Adaptada por Palomino,

3.5 Procedimiento

En primer lugar, se solicitó al área de docencia e investigación para la aceptación de la investigación, aceptada, se coordinó con el jefe encargado del área de hospitalización, así como al profesional de enfermería de esa área para definir la hora idónea de tal manera que terminen de completar los instrumentos. Luego, se les entregó a cada integrante de la población cada instrumento para que pueden proporcionar la información pertinente. La duración de ambos cuestionarios fue de 20 minutos. Los instrumentos se respondieron de manera presencial y asistida por la investigadora.

3.6 Método de análisis de datos

La información recopilada de los instrumentos fueron trasladados al Microsoft Excel 2019 para su depuración de posibles errores como datos repetitivos y para su ordenamiento, posterior a ellos se exportó al programa SPSS versión 27 para realizar en análisis variado (por estadística descriptiva) de los elementos de estudio, tácticas para afrontar la tensión y SL para calcular la frecuencia, promedio y el recuento, de igual manera se aplicó la prueba de normalidad (Anexo 6) presentado las variables anormalidad en la distribución, por tanto se procedió a utilizar la estadística no paramétrica por medio del estadígrafo Spearman

3.7 Aspectos éticos

Este estudio se ajustó a las normas éticas internacionales, incluida la obtención del consentimiento informado de los participantes antes de iniciar el método de investigación. Para ello se requirió el permiso de la institución y de las personas que participaron en la recogida de datos. Se aplicó el principio del Beneficio pues el objetivo de la investigación era ofrecer opciones de mejora a los profesionales de enfermería, de igual manera se aplicó el principio de no maleficencia, ya que no se puso en peligro la seguridad del profesional de enfermería y se garantizó la confidencialidad de los datos recogidos por su parte, el principio de autonomía también fue aplicado donde el profesional de enfermería fue libre de decidir si

participaba o no en la investigación. Por último, también se utilizó el principio de imparcialidad, esto quiere decir que cualquier profesional de enfermería tuvieron las mismas oportunidades de participar. Además, se empleó el permiso informado para garantizar que las personas faciliten libremente la información (61)

IV. RESULTADOS

Estadística descriptiva

Tabla 1

Datos generales

		Recuento	%
Grupo etario	≤33	15	30%
	34 - 41	26	52%
	≥42	9	18%
Tiempo de servicio	≤ 6	28	56%
	7 - 11	15	30%
	≥12	7	14%
Sexo	Masculino	4	8%
	Femenino	46	92%
Condición	Nombrado	15	30%
	Cas	35	70%

De acuerdo con la tabla 1, la mayoría de la población tuvieron entre 34 a 41 años con el 52%, seguido de los profesionales menor a 33 años con el 30% y mayor de 42 años con el 18%. El 56% presentaron menor igual a 6 años de tiempo de servicio, el 30% de 7 a 11 años y mayor de 12 años el 14%. 92% eran mujeres siendo la minoría los profesionales varones con solo el 8% (n=4). Por último, el 70% presentaron la condición de Cas mientras que el 30% de los profesionales son nombrados

Tabla 2*Estrategia de afrontamiento al estrés y sus dimensiones*

			Recuento	%
Variable Afrontamiento al estrés		Bajo	4	8%
		Medio	44	88%
		Alto	2	4%
Dimensión centrada en el problema		Medio	16	32%
		Alto	34	68%
Dimensión centrada en la emoción		Medio	47	94%
		Alto	3	6%
Dimensión centrada en la evitación del problema		Bajo	17	34%
		Medio	33	66%
		Alto	0	0%

De acuerdo con la tabla 2, La mayoría de la población presentó un nivel medio para afrontamiento al estrés con 88%, nivel bajo de 8% y solo el 4% presentaron un nivel alto. Respecto a sus dimensiones, centrada en la emoción el 94% tuvo un nivel medio y solo el 6% un nivel alto, la dimensión evitación del problema presento un nivel medio con 66% y nivel bajo del 34%, mientras que para la dimensión centrada en el problema el 68% presentó un nivel alto y 32% un nivel medio.

Tabla 3*Variable Satisfacción laboral y sus dimensiones*

		Recuento	%
Variable satisfacción laboral	Medio	48	96%
	Alto	2	4%
Dimensión Reto al trabajo	Medio	39	78%
	Alto	11	22%
Dimensión remuneraciones justas	Bajo	35	70%
	Medio	15	30%
	Alto	0	0%
Dimensión condiciones de trabajo	Bajo	7	14%
	Medio	40	80%
	Alto	3	6%
Dimensión relación trabajo-empleado	Bajo	5	10%
	Medio	38	76%
	Alto	7	14%

De acuerdo con la tabla 3, La mayoría de la población presentó un nivel medio para satisfacción laboral con 96% y solo el 4% obtuvo un nivel alto. Respecto a sus dimensiones, reto al trabajo, condiciones del trabajo y relación trabajo empleado obtuvieron un nivel medio de 78%, 80% y 76%. Mientras que para la dimensión remuneraciones justas la mayoría indicó tener un nivel bajo del 70%. Por lo que indicaría que el profesional de enfermería no se siente satisfecho con el salario que percibe.

Tabla 4*Tabla cruzada afrontamiento al estrés y dimensión reto al trabajo*

		Dimensión Reto al trabajo					
		Bajo		Medio		Alto	
		Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Variable Afrontamiento al estrés	Bajo	0	0.0%	2	4.0%	2	4.0%
	Medio	0	0.0%	37	74.0%	7	14.0%
	Alto	0	0.0%	0	0.0%	2	4.0%
	Total	0	0.0%	39	78.0%	11	22.0%

Respecto a la tabla 4, la variable afrontamiento al estrés demostró un nivel alto juntamente con el reto al trabajo con tan solo el 4%, para un nivel medio entre ambas del 74% y nivel bajo de 0%. Esto quiere decir que la población tuvo mayormente un nivel promedio para poder afrontar el estrés respecto al reto al trabajo.

Tabla 5*Tabla cruzada afrontamiento al estrés y dimensión remuneraciones justas*

		Dimensión remuneraciones justas					
		Bajo		Medio		Alto	
		Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Variable Afrontamiento al estrés	Bajo	2	4.0%	2	4.0%	0	0.0%
	Medio	32	64.0%	12	24.0%	0	0.0%
	Alto	1	2.0%	1	2.0%	0	0.0%
	Total	35	70.0%	15	30.0%	0	0.0%

Respecto a la tabla 5, la variable afrontamiento al estrés demostró un nivel alto juntamente con la dimensión remuneraciones justas del 0%, para un nivel medio entre la variable y la dimensión en estudio, obtuvieron un valor de 24% y nivel bajo de 4%.

Sin embargo, el 64% de la población presento un nivel medio para afrontar el estrés, pero un nivel bajo para remuneraciones justas. Esto quiere decir que la población tuvo mayormente un nivel promedio para poder afrontar el estrés ante un nivel bajo de remuneración.

Tabla 6*Tabla cruzada afrontamiento al estrés y dimensiones condiciones de trabajo*

		Dimensión condiciones de trabajo					
		Bajo		Medio		Alto	
		Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Variable Afrontamiento al estrés	Bajo	0	0.0%	3	6.0%	1	2.0%
	Medio	7	14.0%	35	70.0%	2	4.0%
	Alto	0	0.0%	2	4.0%	0	0.0%
	Total	7	14.0%	40	80.0%	3	6.0%

Respecto a la tabla 6, la variable afrontamiento al estrés demostró un nivel alto juntamente con la dimensión condiciones de trabajo del 0%, para un nivel medio entre la variable y la dimensión en estudio, obtuvieron un valor de 70% y nivel bajo de 0%.

Sin embargo, existe un 14% de la población que presento un nivel medio para afrontar el estrés, pero un nivel bajo para condición de trabajo. Esto quiere decir que la población tuvo mayormente un nivel promedio para poder afrontar el estrés ante una condición promedio de trabajo.

Tabla 7*Tabla cruzada afrontamiento al estrés y dimensión relación trabajo-empleado*

		Dimensión relación trabajo-empleado					
		Bajo		Medio		Alto	
		Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Variable Afrontamiento al estrés	Bajo	1	2.0%	2	4.0%	1	2.0%
	Medio	4	8.0%	35	70.0%	5	10.0%
	Alto	0	0.0%	1	2.0%	1	2.0%
	Total	5	10.0%	38	76.0%	7	14.0%

Respecto a la tabla 7, la variable afrontamiento al estrés demostró un nivel alto juntamente con la dimensión remuneraciones justas del 2%, para un nivel medio entre la variable y la dimensión en estudio, obtuvieron un valor de 70% y nivel bajo de 2%.

Sin embargo, el 10% de la población presento un nivel alto para la relación trabajo-empleado teniendo un nivel medio para afrontar el estrés. A pesar de ello, la población tuvo mayormente un nivel promedio para poder afrontar el estrés ante una relación promedio entre trabajo-empleado.

Tabla 8*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Variable Afrontamiento al estrés	.415	54	.000	.604	54	.000
Variable Satisfacción laboral	.480	54	.000	.513	54	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo con la población considerada, se trabajó bajo la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smimov, con una confianza de 95% y significancia de 5%, teniendo como resultado una significancia inferior al 0.05, por tanto, se realizó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

Estadística inferencial

Tabla 9

Prueba de hipótesis general

			Variable Afrontamiento al estrés	Variable satisfacción laboral
Rho de	Variable Afrontamiento estrés	al	1,000	,576
		Coeficiente de correlación	.	,001
		Sig. (bilateral)	50	50
Spearman	Variable satisfacción laboral		,576	1,000
		Coeficiente de correlación	,001	.
		Sig. (bilateral)	50	50
		N	50	50

H1: Existe relación entre las estrategias de afrontamiento de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería de un hospital, San Juan de Lurigancho 2023.

H0: No existe relación entre las estrategias de afrontamiento de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería de un hospital, San Juan de Lurigancho 2023.

De acuerdo con la tabla 4, la relación entre las variables afrontamiento al estrés y la satisfacción laboral fue moderada, directa y significativa [$\rho:0.576$; $p<0.001$] por lo tanto se acepta la hipótesis alterna del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 10*Prueba de hipótesis específica 1*

		Variable Afrontamiento al estrés	Dimensión Reto al trabajo
Rho de Spearman	Variable Afrontamiento al estrés	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1 ,617 ,001
		N	50
	Dimensión Reto al trabajo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,062 1 ,001
		N	50

H1: Existe relación entre las estrategias de afrontamiento del estrés y la dimensión reto al trabajo del profesional de enfermería de un hospital, San Juan de Lurigancho 2023.

H0: No existe relación entre las estrategias de afrontamiento del estrés y la dimensión reto al trabajo del profesional de enfermería de un hospital, San Juan de Lurigancho 2023.

De acuerdo con la tabla 5, la relación entre la variable afrontamiento al estrés y la dimensión reto al trabajo fue moderada, directa y significativa [$\rho:0.617$; $p<0.001$] por lo tanto se acepta la hipótesis específica 1 del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 11*Prueba de hipótesis específica 2*

		Variable	Dimensión
		Afrontamiento	remuneraciones
		al estrés	justas
Rho de	Variable	Coeficiente de	1
	Afrontamiento	correlación	,507
	al estrés	Sig. (bilateral)	,001
		N	50
Spearman	Dimensión	Coeficiente de	,507
	remuneraciones	correlación	1
	justas	Sig. (bilateral)	,001
		N	50

H1: Existe relación entre las estrategias de afrontamiento del estrés y la dimensión remuneraciones justas del profesional de enfermería de un hospital, San Juan de Lurigancho 2023.

H0: No existe relación entre las estrategias de afrontamiento del estrés y la dimensión remuneraciones justas del profesional de enfermería de un hospital, San Juan de Lurigancho 2023.

De acuerdo con la tabla 6, la relación entre la variable afrontamiento al estrés y la dimensión remuneraciones justas fue moderada, directa y significativa [rho:0.507; $p < 0.001$] por lo tanto se acepta la hipótesis específica 2 del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 12*Prueba de hipótesis específica 3*

		Variable	Dimensión
		Afrontamiento	al condiciones
		estrés	de trabajo
Rho de Spearman	Variable Afrontamiento estrés	Coeficiente	
		de	1,000
		correlación	,510
		al Sig. (bilateral)	.
		N	50
		Coeficiente	
		de	,510
		correlación	1,000
		de Sig. (bilateral)	.
		N	50
	Dimensión condiciones de trabajo	Coeficiente	
		de	,510
		correlación	1,000
		de Sig. (bilateral)	.
		N	50

H1: Existe relación entre las estrategias de afrontamiento del estrés y la dimensión condiciones de trabajo del profesional de enfermería de un hospital, San Juan de Lurigancho 2023.

H0: No existe relación entre las estrategias de afrontamiento del estrés y la dimensión condiciones de trabajo del profesional de enfermería de un hospital, San Juan de Lurigancho 2023.

De acuerdo con la tabla 7, la relación entre la variable afrontamiento al estrés y la dimensión remuneraciones justas fue moderada, directa y significativa [rho:0.510; p<0.001] por lo tanto se acepta la hipótesis específica 3 del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 13*Prueba de hipótesis específica 4*

		Variable Afrontamiento al estrés	Dimensión relación trabajo- empleado
Rho	de	Coeficiente de correlación	de 1,000 ,421
		Sig. (bilateral)	. ,001
Spearman	de	N	50 50
		Coeficiente de correlación	de ,421 1,000
		Sig. (bilateral)	,001 .
		N	50 50

H1: Existe relación entre las estrategias de afrontamiento del estrés y la dimensión relación trabajo-empleado del profesional de enfermería de un hospital, San Juan de Lurigancho 2023.

H0: No existe relación entre las estrategias de afrontamiento del estrés y la dimensión relación trabajo-empleado del profesional de enfermería de un hospital, San Juan de Lurigancho 2023.

De acuerdo con la tabla 8, la relación entre la variable afrontamiento al estrés y la dimensión remuneraciones justas fue moderada, directa y significativa [rho:0.421; p<0.001] por lo tanto se acepta la hipótesis específica 4 del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

El estrés es una realidad común en el ámbito de la enfermería debido a las demandas físicas y emocionales del trabajo, y es importante abordar adecuadamente este problema para mantener el bienestar de los profesionales de enfermería. A continuación, analizaré algunas de las realidades y desafíos asociados con las estrategias de afrontamiento del estrés en este campo. Una realidad en el ámbito del personal de enfermería es que, debido a las cargas de trabajo pesadas y la presión constante, es común que experimenten altos niveles de estrés. El estrés crónico puede tener efectos negativos en la salud física y mental de los profesionales de enfermería, así como en su capacidad para brindar atención de calidad. Además, el estrés puede contribuir al agotamiento y la disminución de la satisfacción laboral, lo que a su vez puede afectar el trabajo en equipo y la calidad de la atención.

En cuanto a las estrategias de afrontamiento del estrés, existen diferentes enfoques utilizados por el personal de enfermería. Algunas estrategias comunes incluyen apoyo social donde el personal puede buscar apoyo en sus colegas y en redes de apoyo externas, como familiares y amigos. El contar con un sistema de apoyo sólido puede ayudarles a compartir sus experiencias, recibir consejos y recibir un respaldo emocional durante los momentos estresantes. Otra estrategia es el autocuidado ya que ellos necesitan cuidar de sí mismos para hacer frente al estrés. Esto implica adoptar hábitos saludables, como una alimentación balanceada, ejercicio regular, descanso adecuado y tiempo para actividades recreativas.

Además, pueden utilizar técnicas de relajación, como la meditación o la respiración profunda, para reducir los niveles de estrés. De igual una buena gestión del tiempo y una adecuada organización pueden ayudar a hacer frente al estrés establecer prioridades, delegar tareas cuando sea posible y utilizar herramientas de planificación pueden contribuir a una mayor eficiencia y reducir la sensación de estar abrumado. También el desarrollo de habilidades de afrontamiento como la resolución de problemas, la reestructuración cognitiva o la gestión de las emociones. Estas habilidades permitirán abordar el estrés de manera más efectiva y mantener una perspectiva positiva frente a los desafíos laborales.

Es importante destacar que cada individuo puede tener preferencias y necesidades diferentes en cuanto a las estrategias de afrontamiento del estrés. Lo que funciona para un profesional de enfermería puede no ser efectivo para otro. Por lo tanto, es crucial promover un enfoque individualizado y brindar oportunidades de apoyo y capacitación en estrategias de afrontamiento para el personal de enfermería.

En este estudio, se observó que los enfermeros del hospital, con edades comprendidas entre 34 y 41 años, presentaron en su mayoría un nivel medio en su capacidad para manejar el estrés (48%). Los que tenían menos de 6 años de servicio también mostraron un nivel medio en un 54%, mientras que aquellos con la condición de CAS representaron un 68%. En cuanto al género, el 8% eran hombres y el 80% mujeres. En general, el nivel de afrontamiento al estrés en estos profesionales fue mayormente medio (88%), con solo un 4% demostrando un alto nivel de afrontamiento. Con relación a las dimensiones del afrontamiento, la mayoría mostró un alto nivel en la dimensión centrada en el problema (68%) (34), mientras que para las dimensiones centradas en la evitación del problema y en la emoción, los niveles medios fueron del 66% y 94%, respectivamente. Esto difiere de los resultados de Kwiatosz y su equipo (27), así como Contreras L., que reportaron frecuencias del 22.6% y 42% respectivamente (20), en el afrontamiento al estrés por parte del personal de salud. Sin embargo, los hallazgos coinciden con la investigación de Villena, V., quien informó una frecuencia del 97.1% en el uso de la estrategia de afrontamiento al estrés (22).

Una realidad en el ámbito del personal de enfermería es que la satisfacción laboral puede verse afectada por múltiples factores. Uno de ellos es la carga de trabajo excesiva y la falta de personal adecuado, lo que puede llevar a la sensación de estar abrumado y con poco control sobre las tareas. La presión constante y la falta de tiempo para descansar y recuperarse pueden generar agotamiento y disminuir la satisfacción laboral. Además, la falta de reconocimiento y apoyo por parte de la institución y los superiores puede afectar la satisfacción laboral del personal de enfermería. Sentirse valorado y apreciado por el trabajo realizado es esencial para mantener la motivación y el compromiso. La falta de oportunidades de desarrollo profesional y la escasez de recursos también pueden influir negativamente en la satisfacción laboral.

Otro factor importante es la relación con los colegas y el trabajo en equipo. Un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo puede mejorar la satisfacción laboral, mientras que la falta de comunicación efectiva, la falta de colaboración y el conflicto interpersonal pueden disminuirla. La percepción de falta de control sobre la propia práctica y la limitación de la toma de decisiones también pueden afectar la satisfacción laboral en el personal de enfermería. Por ello, la satisfacción laboral en el personal de enfermería no solo impacta en el bienestar individual, sino también en la calidad de la atención brindada a los pacientes. La insatisfacción laboral puede conducir a la falta de compromiso, la disminución de la motivación y un mayor riesgo de errores o negligencias en la práctica clínica. Por lo tanto, es fundamental abordar esta problemática para promover un entorno laboral saludable y garantizar una atención de calidad.

Dentro de los resultados que se han obtenido para la variable satisfacción laboral, el 96% obtuvo un nivel medio, para las dimensiones reto al trabajo la mayoría obtuvo un nivel medio del 78% así como condiciones de trabajo con 80% y trabajo empleado con 76% sin embargo para la dimensión remuneraciones justas, la mayoría de los profesionales presentaron un nivel bajo con 70%. El resultado de satisfacción laboral es diferente con lo obtenido por parte de F. Hajibabae et al. Quien obtuvo un nivel alto y medio de 42.7% y 45.2% respectivamente (24) pero similar con el estudio de Palomino, D. quien obtuvo un valor medio para satisfacción laboral de 86.7% (19).

Para mejorar la satisfacción laboral en el personal de enfermería, es necesario mejorar las condiciones laborales esto implica garantizar una carga de trabajo adecuada, proporcionar suficiente personal, asegurar recursos y tecnología adecuados, y promover una cultura organizacional que valore y apoye a los profesionales de enfermería. Así como el fomentar el reconocimiento y la participación tanto a nivel individual como colectivo, lo cual puede mejorar la satisfacción laboral. También es importante involucrar a los profesionales en la toma de decisiones relacionadas con su práctica clínica y brindar oportunidades de desarrollo profesional.

Otro aspecto sería la promoción de la comunicación y el trabajo en equipo estableciendo canales de comunicación efectivos y promover un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo. Esto incluye fomentar la colaboración interdisciplinaria, la resolución constructiva de conflictos y el reconocimiento de la importancia del trabajo en equipo en la atención de calidad. Así como también el proporcionar programas de bienestar y apoyo emocional que incluyan el autocuidado, el manejo del estrés y el apoyo emocional puede contribuir a mejorar la satisfacción laboral del personal de enfermería. Esto puede incluir acceso a servicios de asesoramiento, actividades recreativas y opciones flexibles de horarios laborales.

De acuerdo con los resultados de las correlaciones, entre el afrontamiento al estrés y satisfacción laboral fue moderada, directa y significativa [$\rho:0.576$; $p<0.001$], entre el afrontamiento al estrés con las dimensiones remuneraciones justas, condiciones de trabajo y relación trabajo empleado fueron moderada, directa y significativa con $\rho:0.507$, 0.510 y 0.421 , $p<0.05$ respectivamente. Siendo similar con el estudio desarrollado por Nagdive, A. quien obtuvo una correlación de $r: 0.610$; $p<0.05$ (26) pero disímil con las investigaciones por parte de Hasan, A. puesto que encontró una correlación inversa entre las tácticas de afrontamiento al estrés y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería con una $r: -0.540$, $p<0.05$ (28) , con Akmak C. quien también encontró una correlación inversa de [$r:-0.470$, $p< 0.05$] (25), con Fernández O. quien obtuvo una relación débil pero significativa [$r:0.29$, $p:<0.05$] (23) y con Naval, Torres, L. con una asociación moderada [$\chi^2:0.004$; $p<005$] (21).

Generalmente la correlación moderada entre ambas variables de investigación puede deberse a que los profesionales de enfermería a menudo tienen una carga de trabajo excesiva y no reciben el apoyo necesario para manejar el estrés laboral. Esto puede generar un ambiente laboral poco saludable y disminuir la satisfacción laboral. No presentan formación para conocer las estrategias de afrontamiento eficaces.

VI. CONCLUSIONES

1. Respecto al objetivo general planteado, los resultados permitieron concluir que la variable estrategias de afrontamiento del estrés se relaciona de manera moderada y significativa con la satisfacción laboral del profesional de enfermería de un hospital, San Juan de Lurigancho 2023 [Rho:0.576; $p < 0.001$].
2. En cuanto al primer objetivo específico, los resultados permitieron concluir que la variable estrategias de afrontamiento del estrés se relaciona de manera moderada, directa y significativa con el reto al trabajo del profesional de enfermería de un hospital, San Juan de Lurigancho 2023 [Rho:0.617; $p < 0.001$].
3. En relación con el segundo objetivo específico, los resultados permitieron concluir que la variable afrontamiento del estrés se relaciona de manera moderada, positiva y significativa con las remuneraciones justas del profesional de enfermería de un hospital, San Juan de Lurigancho 2023 [Rho:0.507; $p < 0.001$].
4. En función al tercer objetivo específico, los resultados permitieron concluir que la variable estrategias de afrontamiento del estrés se relaciona de manera moderada, positiva y significativa con las condiciones de trabajo del profesional de enfermería de un hospital, San Juan de Lurigancho 2023 [Rho:0.510; $p < 0.001$].
5. Con base en el cuarto objetivo específico, los resultados permitieron concluir que la variable estrategias de afrontamiento del estrés se relaciona de manera moderada, positiva y significativa con el vínculo empleador-trabajador del profesional de enfermería de un hospital, San Juan de Lurigancho 2023 [Rho:0.421; $p < 0.001$].

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda al director del hospital que proporcione suficiente personal y recursos a las enfermeras para minimizar el exceso de trabajo y la falta de personal, que pueden provocar estrés, ansiedad y depresión. Los enfermeros podrán gestionar su carga de trabajo y prestar cuidados de alta calidad a los pacientes si disponen de personal y recursos suficientes.

Se recomienda a la enfermera que se encuentre en la jefatura crear un entorno de trabajo propicio en el que el profesional de enfermería se sienta valorado, respetado y escuchado. También significa ofrecer oportunidades para que las enfermeras colaboren y aprendan unas de otras.

Es de sugerencia que el hospital proporcione oportunidades de desarrollo profesional para mantenerse al día de las últimas investigaciones y las mejores prácticas; esto puede hacer que se sientan más seguros en su puesto y aumentar su satisfacción laboral.

Se sugiere a todos los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización el realizar una reunión para poner lineamientos que ayuden a fomentar un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal ofreciendo a las profesionales alternativas de horario flexible y tiempo de vacaciones. También implica fomentar una cultura de conciliación.

Se sugiere a los profesionales de psicología que proporcionen recursos para controlar el estrés, así como el asesoramiento in situ, los programas de reducción del estrés y las sesiones de meditación de atención plena son ejemplos de este tipo de servicios. Al poner estos materiales a su disposición, el profesional podrá aprender a gestionar mejor su estrés y mejorar su bienestar general.

VIII. REFERENCIAS

1. Alonso Dos Santos M. Calidad y satisfacción: El caso de la Universidad de Jaén. *Rev educ sup.* 2019;45(178):79-95.
2. Cueto J. Estrés y enfermedad mental: la otra epidemia. *Rev méd Univ Veracruzana.* 2020;19(2):16-9.
3. Biganeh J, Ashtarinezhad A, Behzadipour D, Khanjani N, Tavakoli Nik A, Bagheri M. Investigating the relationship between job stress, workload and oxidative stress in nurses. *Int J Occup Saf Ergon* [Internet]. 2022;28(2):1176-82. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/10803548.2021.1877456>
4. Rollin L, Gehanno J, Leroyer A. Occupational stressors in healthcare workers in France. *Rev Epidemiol Sante Publique* [Internet]. 2022;70(2):59-65. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0398762022001602>
5. Babapour A, Gahassab N, Fathnezhad A. Nurses' job stress and its impact on quality of life and caring behaviors: a cross-sectional study. *BMC Nursing* [Internet]. 2022;21(1):75. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12912-022-00852-y>
6. Rafael F, García C, Mercado M. El estrés en el entorno laboral. Revisión genérica desde la teoría. *Cultura Científica y Tecnológica.* 2018;64(15):31-42.
7. Pancasila I, Haryono S, Sulisty BA. Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia. *J of Asian finance, economics, and bus* [Internet]. 2020;7(6):387-97. Disponible en: <https://koreascience.kr/article/JAKO202017764018192.jsp-k1ff8j=SSMHB4&py=2012&vnc=v27n6&sp=588>
8. Diepen C, Fors A, Ekman I, Hensing G. Association between person-centred care and healthcare providers' job satisfaction and work-related health: a scoping review. *BMJ Open* [Internet]. 2020;10(12):e042658. Disponible en: <https://bmjopen.bmj.com/content/10/12/e042658>

9. Riesgo C. Randstad Workmonitor, Resultados 3 er trimestre 2018: Colaboradores están dispuestos a realizar horas de voluntariado durante el trabajo. 2018; Disponible en: <https://www.randstad.com.mx/sobre-nosotros/noticias/randstad-workmonitor-q3-2018/>
10. World Health Organization. Occupational safety and health in public health emergencies: a manual for protecting health workers and responders [Internet]. 2018. Disponible en: <https://www.who.int/publications-detail-redirect/9789241514347>
11. Quito E. Nivel de Satisfacción y su Relación con el Desempeño Laboral en el Personal Asistencial del Hospital Víctor Ramos Guardia - Huaraz, 2017 [Internet] [Tesis de maestría]. [Huaraz]: Universidad César Vallejo; 2017. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29672>
12. Rengifo R, Alván D. Nivel de motivación y satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Apoyo Iquitos, durante el año 2016 [Internet] [Tesis de maestría]. [Iquitos]: Universidad Nacional de la Amazonía Peruana; 2018. Disponible en: <https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/20.500.12737/5959>
13. Instituto de Opinión Pública de la PUCP. Boletín 150: Una mirada a la salud mental desde la opinión de los peruanos [Internet]. Lima: Pontificie Universidad Católica del Perú; 2018. Disponible en: https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/112469/IOP_11_17_01_R1.pdf?sequence=4&isAllowed=y
14. Vidal V. Estudio del estrés laboral en las PYMES (pequeña y mediana empresa) en la provincia de Zaragoza. Rev Asoc Esp Espec Med Trab [Internet]. 2019;28(4):254-67. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1132-62552019000400004&lng=es&nrm=iso&tlng=es

15. World Health Organization, International Labour Organization. COVID-19: Occupational health and safety for health workers [Internet]. 2021. Disponible en: https://www.who.int/publications-detail-redirect/WHO-2019-nCoV-HCW_advice-2021-1
16. Osorio J, Cárdenas L. Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas*. 2017;13(1):81-90.
17. Lazarus R, Folkman S. Estrés y procesos cognitivos. 1.^a ed. Barcelona: Ediciones Martínez Roca; 1986.
18. Robbins S. Comportamiento Organizacional. Arizona: Adventure; 2006.
19. Palomino D. Estrés y satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Subregional de Andahuaylas, 2021 [Internet] [Tesis de maestría]. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83840/Palomino_QD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
20. Contreras L. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de salud en contexto COVID19 puesto de salud villa hermosa, Chiclayo [Internet] [Tesis de maestría]. [Chiclayo]: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85035/Contreras_DL-E-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
21. Torres I. Estrés laboral y satisfacción del personal de enfermería del hospital I samuel pastor de EsSalud - Camaná. Arequipa, 2019 [Internet] [Tesis de maestría]. [Arequipa]: Universidad Católica de Santa María; 2021. Disponible en: <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/10597>
22. Villena V. Clima organizacional y estrategias de afrontamiento frente al estrés en enfermeros de los servicios de hospitalización del hospital Goyeneche. Arequipa, 2020 [Internet] [Tesis de maestría]. [Arequipa]: Universidad Católica de Santa María; 2020. Disponible en: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12920/10453/B3.2149.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

23. Fernández O. Estrés en tiempos de Covid y Afrontamiento de Enfermeras del Servicio de Cuidados Intensivos del Hospital Naval del Perú - 2020 [Internet] [Tesis de maestría]. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2020. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79684/Fernandez_L-OM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

24. Hajibabae F, Mahmood A, Nayeri N, Salisu W, Ashrafizadeh H. On the Relationship Between Job Satisfaction and Burnout Among Nurses Working in Hospitals of Erbil, a City in Kurdistan Region of Iraq. *Jundishapur J Chronic Dis Care* [Internet]. 2023;12(1). Disponible en: <https://brieflands.com/articles/jjcdc-131501.html#abstract>

25. Çakmak C, Ugurluoglu O. The Relationship Between Self-Leadership, Job Satisfaction, and Job Stress Among Healthcare Professionals. *Arch Med Res*. 2022;9:123-9.

26. Nagdive A, Zaman R u., Mansharamani HD, Behere PB, Fernandes R. A Study of Perceived Stress & Coping in Interns in a Tertiary Care Hospital in a North Eastern State of India. *J Evol Med Dent Sci* [Internet]. 2020;9(52):3950. Disponible en: <https://eds.s.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=1c143e62-7e7d-4d8b-a7d5-3754caffb033%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsdoj.55ceb50730644509985fe3f46c63a924&db=edsdoj>

27. Kwiatosz M, Fijałkowska A, Fijałkowska M, Aftyka A, Pietras P, Kowalczyk M. Stress coping styles among anaesthesiology and intensive care unit personnel – links to the work environment and personal characteristics: a multicentre survey study. *Scand J Caring Sci* [Internet]. 2019;33(3):661-8. Disponible en: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=138540667&lang=es&site=eds-live>

28. Hasan A, Tumah H. The correlation between occupational stress, coping strategies, and the levels of psychological distress among nurses working in mental health hospital in Jordan. *Perspect Psychiatr Care* [Internet]. 2019;55(2):153. Disponible en: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsgih&AN=edsgcl.580401697&lang=es&site=eds-live>
29. Casullo M, Fernández M. Estrategias de afrontamiento en estudiantes adolescentes. *Investig psicol.* 2021;6(1):25-49.
30. Canessa B. Adaptación Psicométrica de las Escalas y Afrontamiento para Adolescentes de Frydenberg y Lewis en un Grupo de Escolares de Lima Metropolitana. *Persona* [Internet]. 2002;5(1):191-233. Disponible en: <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Persona/article/view/876>
31. Reyes A. Relación entre estrategias de afrontamiento y optimismo en madres de familia en situaciones de pobreza en el distrito del porvenir de Trujillo [Internet] [Tesis de maestría]. [Trujillo]: Universidad Señor de Sipán; 2007. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/2966>
32. Carver C, Scheier M, Weintraub J. Assessing coping strategies: A theoretically based approach. *J Pers Soc Psychol* [Internet]. 1989;2(56):267-83. Disponible en: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.56.2.267>
33. Frydenberg E, Lewis R. ACS Escalas de afrontamiento para adolescentes. 1.^a ed. Madrid: TEA ediciones; 2000.
34. Lip C, Rocabado F. Determinantes sociales de la salud en Perú [Internet]. Lima: Ministerio de Salud; Universidad Norbert Wiener; Organización Panamericana de la Salud; 2005. Disponible en: http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/143_detersoc.pdf

- 35.Lafraxo MA, Ouadoud M, El Madhi Y, Soulaymani A. Perceived Stress and Coping Strategies among Healthcare Professionals: A Cross-Sectional Observational Study. *iJOE* [Internet]. 2021;17(9):82-92. Disponible en: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=iih&AN=152880070&lang=es&site=eds-live>
- 36.Recepoğlu S, Recepoğlu E, Akyüz H, Kaçar A. A social issue in the information society: Stress and strategies for coping with stress / Bilgi toplumunda sosyal bir sorun: Stres ve stresle başa çıkma stratejileri. *KEJ* [Internet]. 2021;29(4):43-51. Disponible en: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1579768>
- 37.Sandín B, Chorot P. Cuestionario de afrontamiento del estrés (CAE) : desarrollo y validación preliminar. *Rev de Psicopatol y Psicol Clin* [Internet]. 2003;8(1):39-53. Disponible en: <https://revistas.uned.es/index.php/RPPC/article/view/3941>
- 38.Agbaria Q, Mokh AA. Coping with Stress During the Coronavirus Outbreak: the Contribution of Big Five Personality Traits and Social Support. *Int J Ment Health Addict.* [Internet]. 2022;20(3):1854-72. Disponible en: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=157505086&lang=es&site=eds-live>
- 39.Obeidat B. Reviewing the Mediating Role of Job Satisfaction on the Effect of Employee Engagement on Organizational Performance. *J Soc Sci* [Internet]. 2019;8. Disponible en: <https://centreofexcellence.net/index.php/JSS/article/view/jss.2019.8.1.7.23>
- 40.Martin J. Job Satisfaction of Professional Librarians and Library Staff. *J Libr Adm* [Internet]. 2020;60(4):365-82. Disponible en: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=142533303&lang=es&site=eds-live>

41. Holguin Y, Contreras C. Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. *Horiz Med* [Internet]. 2020;20(2). Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1727-558X2020000200009&lng=es&nrm=iso&tlng=es
42. Park C, Ramos H. The Level of Job Satisfaction as Indicator of Work Value Fulfillment Trend in Higher Education Systems. *Int J Adv Sci* [Internet]. 2018;(112):43-56. Disponible en: <http://article.nadiapub.com/IJAST/vol112/5.pdf>
43. Parker S, Knight C, Ohly S. The Changing Face of Work Design Research: Past, Present, and Future Directions. En: *The SAGE Handbook of Human Resource Management*. 2.^a ed. Los Angeles: SAGE Publications; 2019.
44. Mundia L. Satisfaction with work-related achievements in Brunei public and private sector employees. *Cogent Bus Manag* [Internet]. 2019;6(1). Disponible en: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311975.2019.1664191>
45. Arifin Z, Nirwanto N, Manan A. Improving the Effect of Work Satisfaction on Job Performance through Employee Engagement. *Int Multidiscip Res J* [Internet]. 2019;2(1). Disponible en: <https://lppm.unmer.ac.id/webmin/assets/uploads/lj/LJ201908071565151538635.pdf>
46. Yew SY, Yong CC, Tey NP, Cheong KC, Ng ST. Work satisfaction among nurses in a private hospital. *Int J Health Policy Manag* [Internet]. 2020;13:156-63. Disponible en: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=147951089&lang=es&site=eds-live>
47. Nogueira T, Magano J, Fontão E, Sousa M, Leite Â. Engineering Students' Industrial Internship Experience Perception and Satisfaction: Work Experience Scale Validation. *Educ Sci* [Internet]. 2021;11(11):671. Disponible en: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=153815141&lang=es&site=eds-live>

48. Wang T, Brower R. Job Satisfaction Among Federal Employees: The Role of Employee Interaction With Work Environment. *Public Pers Manag* [Internet]. 2019;48(1):3-26. Disponible en: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=134629611&lang=es&site=eds-live>
49. Herzberg F. One more time: How do you motivate employees? *Harv Bus Rev* [Internet]. 2003;81(1):87-96. Disponible en: <https://n9.cl/fzcvq>
50. Locke E. The nature and causes of job satisfaction. En: *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally; 1976. p. 1297-343.
51. Huseman R, Hatfield J, Miles E. A new perspective on equity theory: The equity sensitivity construct. *Acad Manage Rev* [Internet]. 1987;12(2):222-34. Disponible en: <https://www.jstor.org/stable/258531>
52. Judge T, Locke E, Durham C, Kluger A. The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *J Appl Psychol* [Internet]. 1998;83(1):17-34. Disponible en: <https://psycnet.apa.org/record/1997-38943-002>
53. Hackman J, Oldham GR. Motivation through the design of work: Test of a theory. *Hum Perform* [Internet]. 1976;16(2):250-79. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0030507376900167>
54. Lawler L. *Managerial attitudes and performance*. 1.^a ed. Homewood: Dorsey Press; 1999.
55. Maslow A. *Motivación y personalidad*. 3.^a ed. Madrid: Ediciones Diaz de Santos S.A; 1991.
56. Pimienta J, De la Orden A. *Metodología de la investigación*. 3.^a ed. México: Pearson Educación de México; 2017.
57. Zevallos G, Palomino J, Peña J, Orizano L. *Metodología de la investigación*. 1.^a ed. Lima - Perú: San Marcos; 2015.

58.Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación [Internet]. 6.ª ed. México: Mc Graw -Hill-Interamericana; 2018. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

59.Niño M, Salazar M, Zúñiga M. Efectos de situaciones estresantes sobre los niveles de cortisol salivar en adultos de 19 a 60 años - Revisión narrativa [Internet] [Tesis para optar el título profesional]. [Colombia]: Universidad El Bosque; 2021. Disponible en: <https://repositorio.unbosque.edu.co/handle/20.500.12495/7543>

60.Lévano J. Afrontamiento al estrés en el personal militar de diferentes unidades hospitalarias del Hospital Militar Central del Perú “Crl. Luis Arias Schreiber [Internet] [Tesis para optar el título profesional]. [Lima]: Universidad Nacional Federico Villareal; 2018. Disponible en: <https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/2059/LEVANO%20LOZA%20JESUS%20IVAN.pdf?sequence=1>

61.Commissione di etica clinica dell’EOC (COMEC). Introduzione all’etica clinica [Internet]. Ente Ospedaliero Cantonale (EOC); 2005. Disponible en: <https://www.eoc.ch/dms/site-eoc/site-comec/formazione/Quaderno-Comec-N--1/Quaderno%20Comec%20N%C2%B0%201.pdf>

62.Caravaca F, Pastor E, Barrera E, Sarasola J. Burnout, apoyo social, ansiedad y satisfacción laboral en profesionales del Trabajo Social: Burnout, social support, anxiety and job satisfaction among social work professionals. Interdisciplinaria [Internet]. 2022;39(1):179-94. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8226055>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
VARIABLE 1: ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS	Uso por parte de una persona de mecanismos de afrontamiento emocionales, cognitivos y psicológicos para adquirir control sobre diversas situaciones estresantes y disminuir o eliminar sus efectos. (59).	Se utilizará para su medición el inventario de Afrontamiento al estrés Brief Cope-28, por Carver (1989), adaptada por Lévano en el 2018, en Perú y conformado por 28 ítems.	Centrado en el problema	<ul style="list-style-type: none"> - Crear soluciones ante la situación - Tomar medidas ante la situación - Analizar la secuencia de pasos a seguir 	Ordinal
			Centrado en la emoción	<ul style="list-style-type: none"> - Búsqueda de apoyo o consejo - Lidar con el problema - Buscar consuelo a través de la religión - Aceptación de la realidad 	
			Centrado en la evitación del problema	<ul style="list-style-type: none"> - Recurrir hacia otras actividades - Autocritica - Emplear drogas para la superación - Aceptar culpabilidad del problema 	
VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL	Es la compleja confluencia de elementos fisiológicos, ambientales y psicológicos que llevan a las personas a ser completamente sinceras sobre su grado de satisfacción con su trabajo. (62).	Se aplicará el cuestionario de Palomino (2022) teniendo un total de 17 ítems con escala de Likert donde, Casi nunca = 1; Nunca = 2; A veces = 3; Siempre = 4; Casi siempre = 5.	Reto al trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Sentirse identificado con las funciones - Las actividades están acorde a sus capacidades - Autonomía para realizar actividades - Retroalimentación 	
			Remuneraciones justas	<ul style="list-style-type: none"> - Salario acorde a las funciones - Satisfacción de necesidades 	
			Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitaciones o actualizaciones - Satisfacción en el área laboral - Área laboral pendiente de su salud - Supervisión ante inconvenientes 	
			Relación trabajo-empleado	<ul style="list-style-type: none"> - Área laboral acorde a las funciones - Comunicación adecuada 	

Anexo 2: Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿Existe relación entre las estrategias de afrontamiento de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería de un hospital, San Juan de Lurigancho 2023?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Evaluar la relación entre las estrategias de afrontamiento de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería de un hospital, San Juan de Lurigancho 2023.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>H₁: Existe relación entre las estrategias de afrontamiento de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería de un hospital, San Juan de Lurigancho 2023.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Estrategias de afrontamiento del estrés</p> <p>Variable 2</p> <p>Satisfacción laboral</p>	<p>Tipo y diseño</p> <p>Aplicada Básica Correlacional</p> <p>Población y muestra</p> <p>Estuvo conformada por 50 profesionales de enfermería de un hospital del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2023. Y la muestra será censal.</p> <p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Inventario de Afrontamiento al estrés Brief Cope-28 Satisfacción laboral</p>
<p>Problema específico</p> <p>¿Existe relación entre las estrategias de afrontamiento del estrés y el reto al trabajo del profesional de enfermería de un hospital, San Juan de Lurigancho 2023?</p>	<p>Objetivo Específico</p> <p>Evaluar la relación entre las estrategias de afrontamiento del estrés y el reto al trabajo del profesional de enfermería de un hospital, San Juan de Lurigancho 2023.</p>	<p>Hipótesis Específico</p> <p>H₁: Existe relación entre las estrategias de afrontamiento del estrés y la dimensión reto al trabajo del profesional de enfermería de un hospital, San Juan de Lurigancho 2023.</p>		
<p>¿Existe relación entre las estrategias de afrontamiento del estrés y las remuneraciones justas del profesional de enfermería de un hospital, San Juan de Lurigancho 2023?</p>	<p>Describir la relación entre las estrategias de afrontamiento del estrés y las remuneraciones justas del profesional de enfermería de un hospital, San Juan de Lurigancho 2023.</p>	<p>H₁: Existe relación entre las estrategias de afrontamiento del estrés y la dimensión remuneraciones justas del profesional de enfermería de un hospital, San Juan de Lurigancho 2023.</p>		
<p>¿Existe relación entre las estrategias de afrontamiento del estrés y las condiciones de trabajo del profesional de enfermería de un hospital, San Juan de Lurigancho 2023?</p>	<p>Determinar la relación entre las estrategias de afrontamiento del estrés y las condiciones de trabajo del profesional de enfermería de un hospital, San Juan de Lurigancho 2023.</p>	<p>H₁: Existe relación entre las estrategias de afrontamiento del estrés y la dimensión condiciones de trabajo del profesional de enfermería de un hospital, San Juan de Lurigancho 2023.</p>		
<p>¿Existe relación entre las estrategias de afrontamiento del estrés y el vínculo empleador-trabajador del profesional de</p>	<p>Determinar la relación entre las estrategias de afrontamiento del estrés y el vínculo empleador-trabajador del profesional de</p>	<p>H₁: Existe relación entre las estrategias de afrontamiento del estrés y la dimensión relación trabajo-empleado del profesional de</p>		

enfermería de un hospital, San Juan de Lurigancho 2023?	enfermería de un hospital, San Juan de Lurigancho 2023.	enfermería de un hospital, San Juan de Lurigancho 2023.		
---	---	---	--	--

Anexo 3: Instrumento para evaluar las estrategias de afrontamiento al estrés

ESCALA DE VALORACIÓN

Nunca lo hago	Hago esto un poco	Hago bastante esto	Siempre lo hago
0	1	2	3

N.º	Preguntas	Frecuencia			
		Nunca lo hago	Hago esto un poco	Hago bastante esto	Siempre lo hago
Estrategias de afrontamiento centrado en el problema					
1	Concentro mis esfuerzos en hacer algo sobre la situación en la que estoy.				
2	Intento proponer una estrategia sobre qué hacer.				
3	Tomo medidas para intentar que la situación mejore.				
4	Pienso detenidamente sobre los pasos a seguir.				
Estrategias de afrontamiento centrado en la emoción					
5	Intento conseguir que alguien me ayude o aconseje sobre qué hacer.				
6	Acepto la realidad de lo que ha sucedido.				
7	Consigo apoyo emocional de otros.				
8	Intento verlo con otros ojos, para hacer que parezca más positivo.				
9	Intento hallar consuelo en mi religión o creencias espirituales.				
10	Consigo el consuelo y la comprensión de alguien.				
11	Busco algo bueno en lo que está sucediendo.				
12	Rezo o medito.				
13	Aprendo a vivir con ello.				
14	Consigo que otras personas me ayuden o aconsejen.				
Estrategias de afrontamiento centrada en la evitación del problema					
15	Recurso al trabajo o a otras actividades para apartar las cosas de mi mente.				
16	Me digo a mí mismo "esto no es real".				
17	Hago bromas sobre ello.				
18	Me critico a mí mismo.				
19	Renuncio a intentar ocuparme de ello.				

20	Digo cosas para dar rienda suelta a mis sentimientos desagradables.				
21	Me niego a creer que haya sucedido.				
22	Utilizo alcohol u otras drogas para hacerme sentir mejor.				
23	Me río de la situación.				
24	Hago algo para pensar menos en ello. tal como ir al cine o ver la televisión.				
25	Expreso mis sentimientos negativos.				
26	Utilizo alcohol u otras drogas para ayudarme a superarlo.				
27	Renuncio al intento de hacer frente al problema.				
28	Me echo la culpa de lo que ha sucedido.				

Anexo 4: Instrumento para evaluar la satisfacción laboral

ESCALA DE VALORACIÓN

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	DIMENSIÓN / ITEMS	1	2	3	4	5
RETO AL TRABAJO						
1	Considera sentirse identificado con las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.					
2	Las tareas encomendadas van de acorde con las capacidades y habilidades que Ud. posee.					
3	El trabajo que desempeña contribuye con el desarrollo de su vida cotidiana.					
4	Las tareas que desempeña tienen significancia en su vida y la de su familia.					
5	Tiene autonomía plena para desarrollar sus actividades a su modo.					
6	El área de hospitalización le ofrece todas las facilidades y libertad para la ejecución de sus actividades.					
7	Recibe retroalimentación constante por parte de sus jefes.					
8	La retroalimentación es inmediata dando solución a todos los inconvenientes presentados en la institución.					
REMUNERACIONES JUSTAS						
9	El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.					
10	El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades. cubriendo todos sus gastos.					
CONDICIONES DE TRABAJO						
11	El área de hospitalización le brinda capacitaciones o actividades afines para actualizar conocimientos y reforzar habilidades afines a su función.					
12	Se siente Ud. satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo.					
13	Considera que el área de hospitalización se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal.					
14	Considera que la supervisión se da con la finalidad de apoyar en los inconvenientes que tiene el personal frente a las actividades que desempeña.					
15	El área de hospitalización aplica la supervisión constante de tal manera se dé solución inmediata a todas las falencias encontradas.					
RELACIÓN DE TRABAJO-EMPLEADO						
16	Su puesto de trabajo va de acorde con las capacidades y habilidades que Ud. posee.					
17	Se aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informado a todos los profesionales de enfermería del área de hospitalización.					

Anexo 5: Consentimiento Informado



Consentimiento Informado

Título de la investigación: Estrategias de afrontamiento de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería de un hospital, San Juan de Lurigancho, 2023.

Investigador (a) (es): Andrade Cano, Katheryne Aracelli

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “**Estrategias de afrontamiento de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería de un hospital, San Juan de Lurigancho, 2023**”, cuyo objetivo es **Evaluar la relación entre las estrategias de afrontamiento de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería de un hospital, San Juan de Lurigancho, 2023**. Esta investigación es desarrollada por la estudiante del **Programa académico de maestría en gestión de los servicios de la salud**, de la Universidad César Vallejo del campus **Lima Este**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso del **Hospital donde se ejecutará**.

Describir el impacto del problema de la investigación. **¿Existe relación entre las estrategias de afrontamiento de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería de un hospital, San Juan de Lurigancho 2023?**

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “**Estrategias de afrontamiento de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería de un hospital, San Juan de Lurigancho, 2023**”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de **Hospitalización** de un **Hospital de Lima**. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o Preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora, **Andrade Cano, Katheryne Aracelli**, email: katharaac@gmail.com y Docente asesor, **Suarez Moreno Víctor Javier**, email: usuarezmor@ucvvirtual.edu.pe .

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:



Anexo 6: Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Variable Afrontamiento al estrés	,466	50	,000	,472	50	,000
Variable satisfacción laboral	,540	50	,000	,198	50	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo con la tabla 6, y considerando la población de estudio, el resultado de la prueba de normalidad por Kolmogorov-Smirnov indicaría que las variables satisfacción laboral y afrontamiento al estrés no han presentado una distribución normal ($p < 0.05$), por lo tanto, la prueba estadística a elección fue la correlación de Spearman.