



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA**

**Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal  
asistencial de la Red de Salud Cusco VRAEM, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Intervención Psicológica**

**AUTORA:**

Rodriguez Agreda, July Milagros (orcid.org/0000-0002-0211-4453)

**ASESORES:**

Dra. Duran Llaro, Kony Luby (orcid.org/0000-0003-4825-3683)

Dr. Mucha Hospinal, Luis Florencio (orcid.org/0000-0002-1973-7497)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Modelo de Prevención y Promoción

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO – PERÚ

2024

## **Dedicatoria**

A mis padres Andrés y Rosa por siempre estar presentes en ella, quienes son el motor de mi vida.

A mis hermanos Verónica, Yanali y Luis, por su apoyo, cariño que me brindan siempre.

A mis sobrinos, Anderson, Alessia y Sneyder que, con su alegría, amor me fortalecen mi día a día.

A mi novio Abel por su amor bonito que me lo demostraba a través de su apoyo, comprensión, paciencia con mis cambios de humor.

## **Agradecimiento**

A Dios por su guía, fortaleza en mis momentos difíciles.

A la red de salud Cusco VRAEM, por brindarme las facilidades para llevar a cabo mi trabajo de investigación.

A mis asesores por sus conocimientos, paciencia y orientación que han sido fundamentales para el desarrollo y la finalización de esta investigación.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, DURAN LLARO KONY LUBY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC -

TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal asistencial de la Red de Salud Cusco VRAEM, 2023", cuyo autor es RODRIGUEZ AGREDA JULY MILAGROS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 16 de Febrero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DURAN LLARO KONY LUBY DNI: 18227474 ORCID: 0000-0003-4825-3683	Firmado electrónicamente por: KDURAN el 27-03- 2024 11:15:56

Código documento Trilce: TRI - 0738458



**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, RODRIGUEZ AGREDA JULY MILAGROS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal asistencial de la Red de Salud Cusco VRAEM, 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
RODRIGUEZ AGREDA JULY MILAGROS <b>DNI:</b> 73048838 <b>ORCID:</b> 0000-0002-0211-4453	Firmado electrónicamente por: AGREDAJ el 30-05- 2024 08:36:07

Código documento Trilce: INV - 1592432

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	iv
Declaratoria de originalidad del autor .....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras .....	viii
Resumen .....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	19
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	18
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Métodos de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos .....	19
IV. RESULTADOS .....	21
V. DISCUSIÓN .....	28
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES .....	35
REFERENCIAS .....	36
ANEXOS.....	42

## Índice de tablas

Tabla 1 <i>Análisis de la variable “Estrés laboral”</i> .....	21
Tabla 2 <i>Análisis de las dimensiones de la variable “estrés laboral”</i> .....	22
Tabla 3 <i>Análisis de la variable “estrategias de afrontamiento”</i> .....	23
Tabla 4 <i>Análisis de las dimensiones de la variable “Estrategias de Afrontamiento”</i> .....	24
Tabla 5 <i>Relación entre variable “Estrés laboral” y variable “Estrategias de Afrontamiento”</i> .....	25
Tabla 6 <i>Correlación de variable dimensión Centrados en el problema</i> .....	26
Tabla 7 <i>Correlación de variable dimensión Centrados en la emoción</i> .....	27

## Índice de figuras

Figura 1 <i>Diagrama de correlación</i> .....	15
Figura 2 <i>Análisis de la variable “Estrés laboral”</i> .....	21
Figura 3 <i>Análisis de las dimensiones de la variable “Estrés laboral”</i> .....	22
Figura 4 <i>Análisis de la variable “Estrategias de Afrontamiento”</i> .....	23
Figura 5 <i>Análisis de las dimensiones de la variable “Estrategias de Afrontamiento</i> .....	24



## Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo establecer en qué medida influye el estrés laboral en las estrategias de afrontamiento en el personal asistencial de la Red de Salud Cusco VRAEM, 2023. La metodología es de tipo aplicada, diseño no experimental, correlacional y transversal, utilizando las escalas en una muestra de 103 personales de salud, en donde se incidió en el uso de dos instrumentos validados por juicio de expertos, aplicada a un grupo piloto de 25 personas, alcanzando una confiabilidad de 0.905 para el estrés laboral y de ,964 para el de estrategias de afrontamiento y para el análisis de datos se utilizó la estadística descriptiva e inferencial. Los resultados contrastados haciendo uso del SPSS versión 26.0 y la prueba no paramétrica Rho de Spearman indicaron que se logró demostrar una relación significativa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal asistencial Red de Salud Cusco VRAEM, 2023, Rho de 0.346 y un valor p de 0.000, lo cual sugiere que a medida que aumenta el nivel de estrés laboral, también aumenta el uso de ciertas estrategias de afrontamiento por parte del personal asistencial, mismo comportamiento que se ha mantenido en el análisis de cada una de las dimensiones de las estrategias de afrontamiento. Se concluyó que, existe una relación significativa entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal asistencial de la Red de Salud Cusco VRAEM, 2023.

**Palabras clave:** estrés laboral, afrontamiento, salud.

## **Abstract**

This research aimed to establish to what extent work stress influences coping strategies in the healthcare personnel of the Cusco VRAEM Health Network, 2023. The methodology is of an applied type, non-experimental, correlational and transversal design, using the scales. in a sample of 103 health personnel, where the use of two instruments validated by expert judgment was emphasized, applied to a pilot group of 25 people, reaching a reliability of 0.905 for work stress and .964 for work stress. coping strategies and descriptive and inferential statistics were used for data analysis. The contrasted results using SPSS version 26.0 and Spearman's non-parametric Rho test indicated that a significant relationship was demonstrated between work stress and coping strategies in healthcare personnel Red de Salud Cusco VRAEM, 2023, Rho of 0.346 and a p value of 0.000, which suggests that as the level of work stress increases, the use of certain coping strategies by healthcare personnel also increases, the same behavior that has been maintained in the analysis of each of the dimensions. . of coping strategies. It is concluded that there is a significant relationship between work stress and coping strategies in the healthcare personnel of the Cusco VRAEM Health Network, 2023.

**Keywords:** stress, coping, health

## I. INTRODUCCIÓN

Globalmente el estrés es un desafío significativo, según los datos proporcionados por IPSOS en 2023, en los cuales destacan que el estrés ha tenido un impacto notable en la vida de muchas personas en el último año, las estadísticas indican que aproximadamente un tercio de la población encuestada ha experimentado estrés varias veces en el transcurso del año; además un porcentaje considerable de personas informa que no han podido manejar situaciones estresantes en sus vidas, donde podemos notar que el género femenino denotan ser más propensas que los varones a afirmar que el estrés ha afectado sus vidas, lo que sugiere una diferencia en la percepción y la experiencia del estrés entre géneros; asimismo, los datos indican que los más jóvenes, específicamente la Generación Z, enfrentan un desafío particular con el estrés, con un porcentaje significativamente alto reportando haber experimentado períodos de sentirse abrumados por el estrés en comparación con grupos de edad mayores, dichos efectos manifiestan el grado de abordar el estrés como una cuestión de salud pública y la urgencia de estrategias efectivas para asistir a los seres humanos a manejar el estrés. World Mental Health Day (2023).

En una investigación realizada en Ecuador por la OIT acerca sobre las circunstancias laborales de los personales de la salud, se identificaron dificultades como la presión excesiva de trabajo, la ausencia de motivaciones para desempeñar la profesión y la carencia de suministros para proporcionar atención adecuada, este grupo poblacional experimenta comúnmente síntomas de estrés laboral extremo, agotamiento crónico, depresión y ansiedad, lo que resalta la complejidad de sus situaciones laborales y su influencia en la salud mental (Ávila, 2023).

Cerca del 60% de la población mundial trabaja, siendo ello un papel fundamental en la salud mental y satisfacción de las personas, los beneficios de ello incluyen, medio de vida, sentido de confianza, propósito y logro, relaciones positivas e inclusión, rutinas estructuradas, en lo cual para no desarrollar problemas de salud mental, tales como estrés, el trabajo decente puede ser especialmente saludable para las personas y sobre todo en la inclusión de individuos que enfrentan problemas mentales (OMS, 2023).

El diario Gestión (2023) manifiesta que seis de cada diez peruanos experimentan agotamiento debido a su trabajo, el cual se hace la pregunta de cuáles serían las causas, refiriendo que, en el año 2021, el 44% de los empleados a nivel mundial reportó experimentar estrés relacionado con el trabajo, una cifra que ha aumentado en la última década, según la consultora Gallup.

Por su lado el diario RPP (2022) manifiesta que en el Perú, según los datos de una encuesta regional de Bumeran, una gran proporción de trabajadores, específicamente el 72%, experimentan agotamiento profesional, más conocido como síndrome de Burnout, los datos muestran varias causas que contribuyen a este síndrome, donde el 24% lo atribuye a la sobrecarga laboral, lo que sugiere una carga de trabajo excesiva y demandante, un 17% menciona la falta de tareas concretas, lo que puede generar ambigüedad en las responsabilidades laborales y falta de claridad en las funciones, un 14% indica sentir mucha presión, lo que puede estar relacionado con la exigencia constante en el entorno laboral, otro 14% reporta ser maltratado por sus superiores, lo que señala problemas en las relaciones jerárquicas y la gestión del personal, el 12% expresa no tener tiempo para actividades personales, lo que sugiere un desequilibrio entre la vida laboral y personal por ello es esencial implementar estrategias para reducir la carga laboral, mejorar la comunicación, promover un entorno de trabajo más equilibrado y establecer medidas para proporcionar ayuda a las personas.

En el reporte de Cubas (2018), se describe, cómo en su establecimiento de salud, la situación actual y la carencia de personal han ocasionado que los trabajadores enfrenten una carga laboral considerable, esta situación los expone a experimentar niveles elevados de estrés, afectando directamente su desempeño en el ámbito laboral.

En el VRAEM, se evidencia que el personal de salud presentan fatiga derivada de la elevada carga laboral que asumen, además se encuentran expuestos a una variedad de factores que pueden generar estrés, ya que se ven obligados a abordar las quejas y demandas de los pacientes, por otro lado, es significativo recalcar que la mayoría de estos profesionales provienen de otras regiones del Perú, lo que implica que han dejado a sus familias, siendo esta la preocupación por sus seres queridos que se suma a las tensiones inherentes a su labor, subrayando la imperiosa necesidad de intervenir para prevenir

consecuencias más graves que podrían afectar negativamente el bienestar psicológico de este personal sanitario. Ante lo expuesto, en primer lugar, surgió la formulación del problema mostrado en la sucesiva incógnita ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal asistencial de la Red de Salud Cusco VRAEM 2023?

Este estudio se justificó en diferentes aspectos, teóricamente, busca explorar en detalle la conexión entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal asistencial del departamento de Cusco, específicamente en el desafiante entorno del VRAEM, esta investigación aspiró a generar nuevo conocimiento aplicable a situaciones similares, basándose en teorías psicológicas con el objetivo de enaltecer la eficacia de vida y el beneficio profesional. Desde un enfoque metodológico, este estudio proporcionó un modelo para otros investigadores interesados en analizar el estrés laboral y estrategias de afrontamiento, contribuyendo así a una comprensión más amplia de las acciones metodológicas para obtener resultados válidos y replicables. En el ámbito social, el estudio estuvo dirigido a la población de una Red de Salud en Cusco VRAEM, con la intención de crear conciencia sobre la realidad actual que afrontan los trabajadores de la salud y su comportamiento en relación con estas variables, este enfoque busca convertirse en el punto inicial para la creación de enfoques destinados a mejorar las circunstancias laborales.

En tal sentido, el estudio científico tuvo como objetivo general determinar la relación entre estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal asistencial de la Red de Salud Cusco VRAEM 2023, dentro de los objetivos específicos, está el determinar la relación entre el estrés laboral y la dimensión centrados en el problema en el personal asistencial de la Red de Salud Cusco VRAEM, 2023, y finalmente determinar la relación entre el estrés laboral y la dimensión centrados en emoción en el personal asistencial de la Red de Salud Cusco VRAEM, 2023. Considerando como hipótesis de investigación si existe relación significativa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal asistencial de la Red de Salud Cusco VRAEM, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Con relación a los antecedentes del estudio, se ha verificado que autores a nivel internacional, nacional han presentado trabajos que ofrecen base y sostén para el estudio.

Es así que internacionalmente tenemos el trabajo de Portero (2019) siendo su objetivo buscar la correlación del estrés, burnout, satisfacción laboral y estrategias de afrontamiento, la muestra fue de 235 personal de enfermería y medicina, las estrategias de afrontamiento más comunes es centrarse en el problema, los profesionales médicos tendieron a utilizar más estrategias de evitación en comparación con los de enfermería, fumar diariamente y el agotamiento emocional aumentaron el riesgo de problemas psiquiátricos, mientras que el ejercicio diario fue un factor protector, y finalmente la conclusión fue que el estrés percibido fue moderado, con estrategias de afrontamiento comunes, la despersonalización fue alta y la complacencia laboral moderada, la estrategia de evitación, ser médico y fumar estuvieron asociados con un mayor riesgo de problemas psiquiátricos, mientras que el ejercicio diario fue protector.

Bedin et al. (2019), siendo su objetivo identificar la prevalencia del estrés y sus asociaciones con características biosociales y estrategias de afrontamiento relacionadas al proceso laboral del profesional de la salud en São Paulo. Su método utilizado fue cuantitativo transversal. La investigación se realizó con 193 personal de la salud de. Sus resultados alcanzados fueron que el estrés se consideró alto, con una prevalencia del 50,2%. Las principales asociaciones se refieren a cuestiones subjetivas relacionadas con la forma en que el trabajador evalúa y siente acerca de su trabajo. Las estrategias más utilizadas fueron la resolución de problemas y el apoyo social. Se llegó a la conclusión que existe un alto nivel de estrés en dicha muestra y, principalmente, su asociación con características biosociales.

El trabajo de Saeedi et al. (2023), su propuesta fue valorar las estrategias de afrontamiento del estrés de los proveedores, atención médica iraníes, la metodología empleada fue de manera virtual utilizando un sistema de datos demográficos, la muestra fue de 552 proveedores, los resultados obtenidos fueron que se encontró que predominantemente utilizaron estrategias orientadas a tareas. Se identificaron diferencias significativas en las puntuaciones de estas estrategias

en relación con grupos demográficos como la edad, la experiencia laboral, el nivel de educación, la presencia de los hijos y el tipo de centro hospitalario. Se observó que los trabajadores de la salud más jóvenes (de 20 a 30 años) con menos de 10 años de experiencia laboral tendían a tener puntuaciones más bajas en estrategias orientadas a tareas. Por el contrario, aquellos con hijos, que trabajaban en hospitales privados y tenían una educación de maestría o superior, mostraron puntuaciones más altas en estas estrategias. En cuanto a las estrategias orientadas a las emociones, se descubrió que los trabajadores del sector de la salud de 51 a 60 años tendían a tener puntuaciones más bajas en comparación con otros grupos de edad.

Además tenemos el trabajo Correa (2021) el cual tuvo como finalidad evaluar el nivel de estrés laboral experimentados por médicos y enfermeras en la Fundación Pablo Jaramillo, se empleó una metodología mixta con un enfoque exploratorio y transversal, su muestra estuvo conformada por 58 profesionales en salud, sus resultados revelaron que los factores estresores más significativos incluyeron el ambiente laboral y la configuración organizacional el impacto del liderazgo, la carencia de cohesión dentro del conjunto, los médicos obtuvieron una puntuación de 93 en la gradación de niveles de estrés, mientras que el profesional de enfermería alcanzó una puntuación de 82, lo que indica que este último grupo se ve menos afectado dentro del sector de la salud, y finalmente se llegó a la conclusión, la identificación de un nivel medio de estrés en la población antes mencionada, resaltando la necesidad de abordar los factores estresantes identificados para optimizar las contextos laborales y el bienestar de este personal de salud.

También tenemos el trabajo de Paúles et al. (2023) el cual tiene la intención de valorar el riesgo de estrés laboral entre los profesional de la salud del Hospital San Jorge ubicado en Huesca, la metodología que utilizó fue un estudio prospectivo, analítico y observacional, la muestra fue de 209 profesionales de salud, y los resultados alcanzados fueron asociaciones estadísticamente significativas entre el burnout y la categoría profesional, la experiencia laboral, las horas de trabajo semanales, la elección de la profesión. Se llegó a la conclusión que aproximadamente una décima parte de la muestra presentó riesgo moderado de Burnout, siendo la mayor parte del personal de salud quien expresó alta satisfacción con el entorno laboral, utilizó estrategias de bienestar adecuadas y

reportó niveles elevados de autonomía, reconocimiento y satisfacción en su entorno laboral.

Dicha investigación de García et al. (2020), asumió como objetivo evaluar el nivel de estrés laboral y factores estresantes predominantes en el tiempo pandemia de COVID-19, aplicó una metodología cuantitativa y descriptiva, con diseño de investigación tipo transversal, la muestra fue de 126 enfermeras. Los resultados fueron que el 81% fueron de sexo femenino y se desempeñaban en el turno nocturno, el 58% reportó trabajar jornadas laborales de 12 horas, y el 44% tenía a su cargo 7 o más usuarios, el 16% indicó haber padecido COVID-19, además se identificó un nivel medio de estrés predominante entre los participantes, y se observó que las jornadas laborales de 12 horas fueron un factor asociado con el estrés en este grupo. Finalmente se llegó a la conclusión que los niveles de tensión son evidentes entre el personal sanitario, especialmente en el grupo de enfermería, esto subraya la importancia de poner en práctica intervenciones dirigidas a estrategias de afrontamiento para someter la carga de estrés en estos trabajadores y mejorar su bienestar.

Dicha investigación de Mero et al. (2021) tiene como objetivo recopilar información sobre las diferencias en el estrés laboral provocado por la epidemia del COVID-19 entre el profesional de salud, utilizó una metodología bibliográfica, se exploró información validada científicamente a través de índices e instituciones académicas en internet. Los resultados revelaron que el entorno laboral en instituciones hospitalarias somete a los profesionales de la salud a riesgos ocupacionales, particularmente a nivel psicosocial, esto se debe a la exposición diaria a situaciones intensas, la convivencia con situaciones de sufrimiento y muerte, la elevada carga de pacientes, los horarios laborales exigentes, los conflictos interpersonales y la falta de reconocimiento profesional son factores que pueden generar niveles significativos de estrés y afectar negativamente la calidad de vida. Se llegó a la conclusión que el estrés puede impactar absolutamente en la salud en general del empleador, influyendo en su ejercicio laboral y aumentando la incidencia de accidentes de trabajo, riesgo de arritmias e incluso el riesgo de suicidio.

En el trabajo de Mendoza (2019) el cual su propósito fue establecer la correlación del estrés laboral y la calidad de vida laboral en los profesionales de



enfermería de un Hospital en Ecuador, aplicó la metodología aplicada cuantitativo y correlacional, la muestra fue de 240. Sus resultados indicaron que la existencia de una correlación fuerte entre el estrés laboral y la calidad de vida laboral en el personal de enfermería. Concluyo que el estrés laboral ha sido reconocido como una cuestión significativa sobre el compromiso laboral, el rendimiento en las tareas diarias se ha establecido una estrecha reciprocidad entre la calidad de vida laboral y los niveles de estrés que experimentan los colaboradores, y se ha observado que la implementación de estrategias de motivación y recreación puede reducir este estrés en el profesional de enfermería, permitiéndoles realizar mejor sus cargos.

El estudio de Delgado y Morales (2021) dicho objetivo fue identificar la correlación del nivel de las variables que se asemejan a este estudio, en enfermeras de Cuidados Intensivos, la metodología que aplicaron fue de una investigación cuantitativa y descriptiva de correlación, su muestra fue de 25 personal de salud, se obtuvieron resultados que el estrés laboral en un 44% de las enfermeras presentó un medio nivel, y el 36% experimentó un alto nivel, burnout, el 20% mostró un nivel bajo y otro 20% un nivel medio en estrategias de afrontamiento, la mayoría demostró un nivel alto de estrategias de afrontamiento centrados en la emoción 56% y en la evitación 52%. Finalmente llegaron a concluir que ese confirma una asociación significativa entre las variables ya mencionadas, empelando el coeficiente de correlación de Spearman para respaldar la hipótesis planteada.

Mientras que, como antecedentes nacionales, tenemos el trabajo de Idrogo (2021) el cual tuvo como propósito examinar la conexión del grado de estrés y el rendimiento laboral en profesional de la salud del Centro de Salud Huanchaco durante el lapso de octubre hasta noviembre del 2021, asimismo empleó una metodología cuantitativa, diseño no experimental y un enfoque de correlación, diseño transversal, utilizando una muestra de 62 trabajadores del ámbito de la salud, en términos de resultados, se evidenció el 62% exhibía un bajo nivel, y donde el 27% experimentaba un nivel medio, y un 2% mostraba un nivel alto de estrés, respecto a la ejecución en el trabajo, se observó que el 68% de colaboradores mantenía un nivel medio, el 24.2% alcanzaba un nivel alto, y el 8% registraba un nivel bajo, llegaron a la conclusión principal del estudio el cual no encontraron una relación significativa entre el nivel de estrés y la dimensión desempeño laboral en los colaboradores de la institución antes mencionada.

El trabajo de Acosta (2022) se propuso analizar los elementos que interfieren en el estrés laboral en el profesional del MINSA – Lambayeque, se valió de una dirección cuantitativa y diseño de estudio no experimental, siguiendo la estructura casos y controles, su muestra fueron de 62, Sus resultados revelaron que un porcentaje significativo de trabajadores se situaba en un nivel medio en cuanto a la presión laboral 47% y la falta de apoyo (48%), respecto a los factores organizacionales, el 52% se encontraba en un nivel medio, por otro lado, el 48% mostró un nivel alto de falta de realización personal, la conclusión principal señaló que los elementos vinculados al estrés laboral en dicho centro específico estaban vinculados a ciertos grupos demográficos, como individuos entre 30 y 39 años y 40 y 49 años, diferentes géneros, la realización de trabajo adicional, largas horas laborales, el entorno físico, problemas en las relaciones interpersonales, el estado civil soltero y la situación profesional de los empleados.

El estudio de Ninatanta (2022) buscó establecer la conexión del estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en los profesionales administrativos de salud en la Libertad, aplicó la metodología de diseño no experimental, y se contó con 162 trabajadores seleccionados de manera aleatoria, los resultados evidenciaron la gran cantidad de trabajadores experimentaban niveles altos de estrés laboral (59%), en cuanto a las estrategias de afrontamiento, predominó el uso de estrategias consideradas inadecuadas (62%), se estableció una relación significativa entre las variables de estudio, mostrando una correlación moderada e inversa con un valor de coeficiente Rho de Spearman de  $r = -0.608$  ( $p = 0.00 < 0.05$ ), la conclusión principal reveló que dicho personal experimentó un nivel generalmente alto de estrés laboral (59%), las dimensiones que componen la medición del estrés laboral incluyen el desgaste emocional y la despersonalización en niveles medios, y la carencia de una construcción personal en nivel alto, las estrategias de afrontamiento manejadas por los colaboradores se consideraron en su mayoría inadecuadas (62%), particularmente en las dimensiones centradas en el problema y en las emociones, mientras que el enfoque en la evitación fue moderado.

El estudio de Oliva (2022) su objetivo principal de la investigación buscó la relación del estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en profesionales de un centro de salud en Trujillo, la metodología que se aplicó una orientación cuantitativa y se utilizó una delineación no experimental, específicamente un

diseño de correlación de corte transversal, siendo su muestra de estudio 80 trabajadores del Centro de Salud, y dichos resultados obtenidos fueron a través del análisis estadístico Rho de Spearman mostraron un valor de p igual a 0.000, significativamente fue inferior al nivel de significancia de 0.05, lo que indica una relación significativa entre el nivel de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del personal en el Centro de Salud de Trujillo. Se determinó que existe una relación positiva entre estas variables. En cuanto a la evaluación de las variables, se observó un nivel medio de estrés laboral, representado por una alta proporción del 50%, asimismo, se identificó un nivel medio (48%) en cuanto a las estrategias de afrontamiento empleadas, se destacó que el 49% de los individuos se encontraban en un nivel medio en la dimensión centrado en el problema, y el 45% en un nivel medio en las estrategias centrado en la emoción.

El estudio de Contreras (2022) quien tuvo como planteamiento principal explorar la relación entre las variables del estudio en investigación, en el personal de salud en Chiclayo, en el tiempo de COVID-19. Aplicó una metodología básica, de diseño no experimental, correlacional y descriptivo, la muestra fue de 50 personas. Los resultados revelaron que el nivel de estrés laboral durante la COVID-19 se distribuyó con un 52% en nivel medio, un 46% en nivel bajo y un 2% en nivel alto. Además, se encontró una relación significativa cómo las personas abordan las emociones y el estrés laboral, con un nivel de significancia bilateral de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.694.

La investigación de Tapia (2022) se centró en analizar la conexión del estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en los profesional de enfermería del Hospital Regional de Cajamarca durante la epidemia de COVID-19, emplearon una aproximación correlacional, de diseño no experimental, su muestra fue de 120 profesionales de enfermería, los resultados revelaron un nivel elevado de estrés laboral de 39%, y niveles bajos en la aplicación de estrategias centrados en el problema de 35% y en la emoción 38%, además de otros estilos de afrontamiento, en relación con el objetivo general, el procedimiento estadístico fue con Spearman reveló una correlación significativa y negativa entre el estrés laboral y la estrategia centrada en el problema ( $Rho = - .203$ ,  $p < .026$ ), así como la estrategia centrada en la emoción ( $Rho = - .218$ ,  $p < .017$ ).

La investigación de Huallpa (2019) tuvo como propósito principal investigar la relación del estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en enfermeras que trabajan en dos instituciones de salud en Arequipa, la metodología utilizada fue descriptiva, de diseño de correlación. Los resultados encontrados fue que la mayoría experimenta niveles bajos a moderados de estrés, incluyen la sobrecarga de trabajo físico, situaciones relacionadas con la muerte, la angustia de los usuarios y la falta de respaldo psicológico, las estrategias de afrontamiento utilizadas se observó un nivel medio, indicando que emplean las estrategias de afrontamiento para manejar el estrés. Sus conclusiones fueron que las enfermeras utilizan predominantemente estrategias de afrontamiento por aproximación, y a nivel general, la habilidad para hacer frente al estrés es del 65%.

Con relación a la fundamentación teórica sobre estrés laboral se define, cuando las exigencias del entorno laboral superan los recursos disponibles o la capacidad del individuo para afrontarlas, se produce el estrés laboral. Este concepto abarca aspectos como el esfuerzo empleado en las tareas, la recompensa obtenida por las labores realizadas y la implicación del individuo en sus responsabilidades laborales (López y Téllez, 2015).

Según el modelo de Siegrist (1996, citado en Garcia et al., 2021), se distinguen dos tipos de esfuerzo en el entorno laboral: el "esfuerzo extrínseco", relacionado con las demandas del trabajo tanto físicas como psicológicas, y el esfuerzo intrínseco, vinculado a la motivación del trabajador frente a estas demandas. En este contexto, el sobre compromiso se refiere a un patrón de personalidad caracterizado por una gran ambición, dedicación al trabajo y necesidad de aprobación por parte de los demás. Este exceso de compromiso puede distorsionar la percepción del individuo sobre las demandas laborales y su capacidad para afrontarlas, lo que a largo plazo puede reducir su capacidad de recuperación y aumentar su vulnerabilidad a problemas de salud.

El modelo también destaca la importancia de las recompensas en el entorno laboral, que pueden ser de naturaleza monetaria, social o de promoción. El desequilibrio entre un alto esfuerzo y una baja recompensa puede tener consecuencias adversas para la salud e incrementar la probabilidad de padecer depresión. Esta hipótesis se refuerza con la interacción del sobre compromiso, que puede aumentar aún más el riesgo de problemas de salud y días de trabajo perdidos debido a enfermedades (Dechnik, 2015).

La relación entre el desequilibrio esfuerzo, recompensa y la salud ha sido ampliamente estudiados en diferentes contextos laborales. Por ejemplo, investigaciones han mostrado asociaciones entre este desequilibrio y enfermedades cardiovasculares síntomas musculoesqueléticos, así como la aparición de dolor en el cuello, hombros y espalda baja (Gómez y Moreno, 2009).

En el ámbito de la salud, especialmente entre profesionales como médicos y enfermeras, quienes enfrentan demandas físicas y emocionales intensas, es común experimentar un desequilibrio esfuerzo-recompensa, lo que aumenta el riesgo de estrés y debilidad Mansilla y Favieres, (2011). Esta situación se ve reflejada en altas prevalencias de cansancio emocional y sintomatologías de ansiedad y depresión entre el personal sanitario (Alexander y Klein, 2001).

Además, se ha observado una alta prevalencia de problemas musculoesqueléticos entre los trabajadores de la salud, como el profesional de enfermería y los dentistas, y se ha identificado el estrés laboral como un factor predictor significativo (Paredes y Vázquez, 2018).

En cuanto a las implicaciones más graves, investigaciones han sugerido que las ocupaciones sanitarias tienen un incremento en el riesgo de suicidio en comparación con la población en general, lo que puede atribuirse a las exigencias laborales, las condiciones de trabajo y la organización del sector sanitario (Pili, 2010).

El modelo desequilibrio esfuerzo-recompensa proporciona una perspectiva útil para comprender la relación entre los aspectos psicosociales en el entorno laboral y la salud y el bienestar del personal sanitario (Patlán, 2020).

Así mismo el estrés laboral puede ser clasificado de acuerdo con su grado de intensidad, se pueden identificar tres niveles, nivel bajo, siendo el más común y suele surgir en situaciones cotidianas desconocidas o que los trabajadores perciben como complicadas de resolver. Aunque puedan experimentar cierto malestar, los eventos que generan este estrés suelen ser considerados simples y forman parte de las actividades diarias, es una respuesta normal y adaptativa a desafíos comunes en el entorno laboral; el estrés medio, la posibilidad de manifestar problemas físicos y mentales relacionados con el estrés aumenta hasta aproximadamente un 50%, puede afectar el desempeño laboral del individuo y conlleva una carga mayor en el contexto de sus efectos en la salud y las

consecuencias asociadas al bienestar, estrés alto, se considera un riesgo psicosocial para el trabajador, los daños ocasionados son significativos e importantes en la vida del individuo, comprendiendo aspectos mentales, físicos y sociales, la recuperación en esta etapa se vuelve compleja y lenta, ya que la salud integral del trabajador se ve afectada de manera severa (OMS, 2014).

Dentro del ámbito de las profesiones relacionadas con la salud, se pueden reconocer tres principales categorías de factores que contribuyen al estrés, de acuerdo con (Alexander y Klein, 2001).

Aspectos inherentes a la profesión: Cuidar de pacientes puede ser gratificante, pero también puede tener repercusiones negativas en la salud del profesional sanitario, como lo destacan autores como Wagner Raphael, Jason y Ferrari (1999). Por ejemplo, el cuidado de pacientes con Alzheimer puede llevar a enfermedades somáticas debido a la carga creciente de cuidados y la disminución de la gratificación personal a medida que avanza la enfermedad.

Factores organizativos y laborales: Estos factores, según Bravo et al. (1993), incluyen conflictos de roles y ambigüedad. El conflicto de roles surge cuando las expectativas éticas entran en conflicto con las limitaciones de recursos y disponibilidad. La ambigüedad de roles implica incertidumbre sobre las demandas del trabajo y cómo realizarlo, mientras que la sobrecarga de roles se refiere a la falta de tiempo para completar el trabajo asignado a causa del elevado número de pacientes y la escasez de tiempo.

Factores personales: Los profesionales sanitarios a menudo recurren a conductas perjudiciales, como fumar tabaco o consumir alcohol, como forma de hacer frente al estrés, según Da Silva et al. (1999). Sin embargo, es esencial abandonar estos hábitos para comenzar a manejar el estrés de manera efectiva, como sugieren (Urra, 2010).

Diversos autores, como Gándara (1998), Troch (1982), Alonso (1997) y Battram (2001), coinciden en que la prevención del estrés laboral abarca tanto las variables personales como las condiciones del trabajo. Estas medidas se aplican tanto en la etapa de formación como en la de desarrollo profesional del individuo, las técnicas de intervención y técnicas de afrontamiento:

Las técnicas de afrontamiento son un complemento importante a las medidas organizativas para la prevención del estrés laboral. La elección de las técnicas más adecuadas dependerá de las características del trabajador, las condiciones del trabajo y la etapa de la prevención en la que se aplique (Roca, 2007).

Es la teoría planteada por Lazarus y Folkman, citada en el estudio de Amayo (2021), aborda el papel crucial de las tácticas de afrontamiento en el manejo de demandas estresantes. Aquí se destacan los principales aspectos de esta teoría, Según Lazarus y Folkman, las estrategias de afrontamiento son trabajos tanto cognitivas como conductuales que un ser humano utiliza para enfrentar las demandas internas y externas generadas por un factor estresante específico, estas estrategias son consideradas como esfuerzos deliberados y conscientes empleados para manejar situaciones que superan los recursos disponibles del individuo.

La teoría propone dos categorías principales de estrategias de afrontamiento, centradas en el problema, están dirigidas a modificar o alterar la fuente del malestar, incluyen enfoques como la confrontación directa con la situación, la búsqueda de soluciones prácticas, la asunción de responsabilidad personal y el autocontrol emocional, su objetivo es cambiar activamente la situación estresante o mejorar la capacidad del individuo para hacer frente a ella. Las estrategias centradas en la emoción se centran en reducir la angustia emocional asociada a la situación estresante, incluyen la búsqueda de apoyo social para recibir ayuda y comprensión de otros, así como la reevaluación cognitiva, que implica reinterpretar la situación de manera más positiva, su objetivo es abordar las emociones y el impacto psicológico del estresor. (Lazarus y Folkman, citado en Carrobles et al., 2003).

La teoría de Lazarus y Folkman proporciona un marco comprensivo para entender cómo las personas enfrentan y manejan el estrés. Reconociendo la calidad de las estrategias de afrontamiento, se puede intervenir de manera más efectiva con el objetivo de fortalecer la habilidad de adaptación y disminuir el impacto negativo de las situaciones estresantes en la salud y la prosperidad de los individuos (Reyes et al., 2017).

La teoría presentada por Lazarus y Folkman (1984) sugiere que la salud y la energía son factores fundamentales para afrontar el estrés, ya que las personas que tienen un buen estado de ánimo pueden enfrentar de manera efectiva las demandas estresantes. Además, destacan la importancia de la autoeficacia, que se refiere a la confianza que es la capacidad personal para enfrentar situaciones estresantes y obtener resultados positivos. Las habilidades sociales, asociadas al respaldo social y la valoración afectiva de otros, también son consideradas como fuentes de afrontamiento.

La forma en que una persona afronta una situación estresante está influenciada tanto por sus características personales como por las circunstancias externas. El afrontamiento permite mantener un equilibrio emocional, una imagen positiva de sí mismo y fomenta relaciones sociales, así como la preparación para enfrentar conflictos (Castaño y León, 2010).

La investigación actual adopta el conocimiento de Cano et al., (2007), manifiestan que las estrategias de afrontamiento como los comportamientos y habilidades cognitivas utilizadas para enfrentar demandas estresantes percibidas en el ambiente interno y externo. Estas estrategias se adaptan según el contexto situacional y abarcan ocho dimensiones.

La dimensión de resolución de problemas se refiere a estrategias dirigidas a modificar la situación estresante, mientras que la autocrítica implica autoinculpación y crítica por no manejar adecuadamente la situación. La expresión emocional se relaciona con liberar las emociones asociadas al estrés, y el pensamiento desiderativo refleja el anhelo de que la realidad no sea estresante. El apoyo social implica buscar ayuda emocional para hacer frente a los estresores, mientras que la reestructuración cognitiva consiste en cambiar la interpretación de la situación estresante. La evitación del problema abarca estrategias de negación y evitación de pensamientos o acciones relacionadas con el estresor, y la retirada social se refiere a distanciarse de relaciones significativas durante el proceso estresante (Cano et al., 2007).



### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

El estudio es de tipo aplicada porque se centra en el empleo de diversos métodos con el propósito de lograr objetivos específicos y recopilar información relevante para respaldar la problemática abordada (CONCYTEC, 2018).

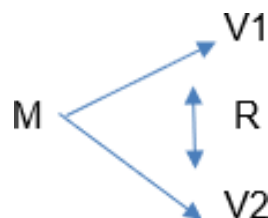
En cuanto al enfoque utilizado, se trata de un enfoque cuantitativo, el cual busca la obtención ordenada de datos susceptibles de cuantificación, seguida de un análisis exhaustivo mediante métodos estadísticos, con el fin de abordar cuestionamientos de investigación y validar hipótesis (Vizcaíno et al., 2023).

##### 3.1.2. Diseño de investigación

En el diseño de del estudio, optó por un diseño no experimental, lo que significa que no se llevaron a cabo cambios intencionales en las variables, este estudio se alinea con un enfoque correlacional, donde se busca entender las relaciones y conexiones entre las variables, además, adopta un diseño transversal, recolectando datos en un único momento sin seguimiento a lo largo del tiempo Vizcaíno et al. (2023). Con relación a su carácter transversal, el estudio se distinguió por utilizar una herramienta de recopilación de datos, una escala, con la finalidad de llevar a cabo la recopilación en una sola ocasión temporal. Según Hernández et al. (2018), esta metodología evita considerar el tiempo como variable y, en su lugar, se enfoca en una evaluación puntual o singular.

#### Figura 1

*Diagrama de correlación*



**Dónde:**

**M** = Muestra de estudio

**V1** = Estrés laboral

**V2 = Estrategias de afrontamiento**

**R: Relación de variables**

### **3.2. Variables y operacionalización**

**Variable 1: Estrés laboral**

**Definición conceptual:** Cuando las demandas laborales superan los recursos a disposición o la capacidad del sujeto para afrontarlas, se produce el estrés laboral. Este concepto abarca aspectos como el esfuerzo empleado en las tareas, la recompensa obtenida por las labores realizadas y la implicación del individuo en sus responsabilidades laborales (López y Téllez, 2015).

**Definición operacional:** La evaluación de las respuestas adversas tanto emocionales como físicas derivadas de las demandas laborales del personal asistencial de salud de la Red de Salud Cusco VRAEM en 2023 se llevará a cabo Utilizando la escala de estrés laboral de Siegrist, J, dicha escala se compone de tres aspectos: esfuerzo, recompensa e implicación. y sirve para capturar las percepciones relacionadas con el estrés experimentado en el entorno profesional.

**Dimensiones**

Esfuerzo es a través de las acciones realizadas en relación con el tiempo y la actitud en el trabajo.

Recompensa se refiere al reconocimiento recibido por las tareas, la equidad en el tratamiento dentro del entorno laboral y las oportunidades de mejora.

Implicación en las actividades se asocia a la ansiedad que pueda generarse en este contexto.

**Escala de medición: Ordinal**

**Variable 2: Estrategias de Afrontamiento**

**Definición conceptual:** Se trata de los conductas y destrezas cognoscitivas que los individuos emplean para enfrentar o manejar las solicitudes del entorno dentro y fuera percibidas considerados como factores estresantes. Se identifican 8 factores que constituyen las dimensiones relevantes para esta investigación son resolución de problemas, autocrítica, expresión emocional, pensamiento desiderativo, apoyo social, reestructuración cognitiva, evitación del problema y retirada social (Cano et al., 2007).

**Definición operacional:** El personal asistencial de la Red de Salud Cusco VRAEM se autoevaluará identificando situaciones estresantes y evaluando cómo enfrentan estos problemas con este fin se utilizó el cuestionario de Estrategias de Afrontamiento desarrollado por (Cano et al. 2007), y se obtendrá como valor final: Inadecuado: 0-80 puntos, Adecuado: 81-160 puntos.

### **Dimensiones**

- Resolución de problemas: Enfrentamiento directo, búsqueda de soluciones.
- Autocrítica: Culparse a uno mismo, autoevaluación negativa.
- Expresión emocional: Comunicar los sentimientos y pensamientos.
- Pensamiento desiderativo: Deseo de evitar el problema o desear cambios.
- Apoyo social: Recibir o brindar ayuda a otros.
- Reestructuración cognitiva: Modificar la perspectiva hacia una mirada más optimista.
- Evitación del problema: Ignorar o minimizar el problema.
- Retirada social: Aislamiento o desconexión.

**Escala de medición:** Ordinal

## **3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis**

### **3.3.1. Población**

Para (Hadi et al. 2023), se refiere al conjunto de personas o elementos del que se busca lograr investigación o comprensión, en este estudio, la población fue de 145 personales asistenciales de la salud de la Red de Salud Cusco VRAEM del 2023.

**Criterios de inclusión:** Individuos del ámbito de la salud dispuestos a formar parte del estudio.

Trabajadores de la salud con una experiencia laboral superior a un semestre en la Red.

Personal de salud que se desempeñe en el ámbito de la atención o cuidado.

**Criterios de exclusión:** Personal de salud que realice tareas administrativas.

Personal de salud ausente en el hospital debido a enfermedad u otra razón.

### 3.3.2. Muestreo

El muestreo por conveniencia implica seleccionar elementos de la muestra debido a su facilidad de acceso o disponibilidad, sin seguir criterios rigurosos de representatividad. Según (Vizcaíno et al., 2023), este método, aunque práctico, puede introducir sesgos importantes al no seguir un proceso aleatorio o representativo de toda la población.

### 3.3.3. Unidad de análisis

Profesional asistencial de Red de Salud Cusco VRAEM 2023.

## 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

**Técnica:** El método empleado en la investigación fue la encuesta, involucra la formulación previa de preguntas específicas junto con opciones de respuesta limitadas y predefinidas.

**Instrumento:** Se utilizó la "Escala de estrés laboral" de Siegrist, J. (1996), distribuida por 23 preguntas y cinco opciones de respuesta que van desde "En absoluto (0)" hasta "Totalmente (4)". Este cuestionario se centra en evaluar las situaciones generadoras de estrés en los profesionales asistenciales de la Red de Salud Cusco VRAEM.

Para evaluar las estrategias de afrontamiento, se utilizó el "Inventario de estrategias de afrontamiento" desarrollado por (Cano et al. 2007). Este cuestionario comprende 40 ítems con respuestas en una escala de Likert, distribuidas en ocho categorías principales de estrategias. Los puntajes obtenidos se valoraron según los siguientes rangos: Leve (39-46 puntos), Moderado (47-69 puntos) e Intenso (70-92 puntos).

Se llevó a cabo una validación consultando a tres expertos en el área, y se empleó la prueba de validez de contenido de Aiken, los resultados demostraron una fuerte correlación entre los tres jueces expertos.

La confiabilidad se valoró a través del Alfa de Cronbach, aplicando una prueba piloto a 25 personal de la salud de la población de estudio. Los resultados obtenidos los siguientes fueron:

Para la Escala de estrés laboral de 23 ítems:  $\alpha=0.905$

Para la Escala de estrategias de afrontamiento de 40 ítems:  $\alpha=0.964$ .

### **3.5. Procedimientos**

Dicho estudio siguió una serie de pasos metodológicos, inicialmente, se solicitó la autorización para llevar a cabo la investigación a la Red de Salud Cusco VRAEM, en el área de recursos humanos.

Una vez obtenidas estas aprobaciones, se coordinó con los jefes de los centros de salud de las micro redes para organizar la disposición del personal. Los instrumentos se entregaron personalmente a cada participante en sus respectivos servicios, explicando el propósito de la investigación y la relevancia de su involucramiento. El periodo de tiempo promedio para llenar los instrumentos fue de alrededor de 20 minutos.

Al finalizar y durante la recopilación de datos, se codificaron los instrumentos asignándoles números manteniendo en todo momento la confidencialidad del personal.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Después de completar las evaluaciones, se llevaron a cabo las codificaciones y documentaciones correspondientes en el software SPSS 23.0, a partir de estos datos, se generaron tablas y gráficos estadísticos teniendo en cuenta la característica de las variables. Se realizó un análisis estadístico inferencial. Se manipuló el estadístico de Kolmogorov-Smirnov para comprobar la normalidad de los datos, el cual demostró que no seguían una distribución que sigue una forma normal, asimismo, se optó por la prueba no paramétrica de rango de Spearman se empleó al evaluar las hipótesis.

### **3.7. Aspectos éticos**

Las consideraciones de aspectos éticos en este estudio se fundamentaron en las directrices establecidas por la UCV, concretamente en la Resolución del Consejo Universitario. N° 0262-2020 que aborda el Código de Ética de las Investigaciones dentro de la institución. Se rige por los manuales fundamentales de autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia, orientados a salvaguardar a los individuos que forman parte de la investigación. Y para preservar la confidencialidad, se certificó el anónimo de los colaboradores en el informe. Además, se reconoció la autoría de las teorías y contribuciones relevantes al estudio, respetando y citando a los autores de acuerdo con las Normas APA en su

versión 7.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo

**Tabla 1**

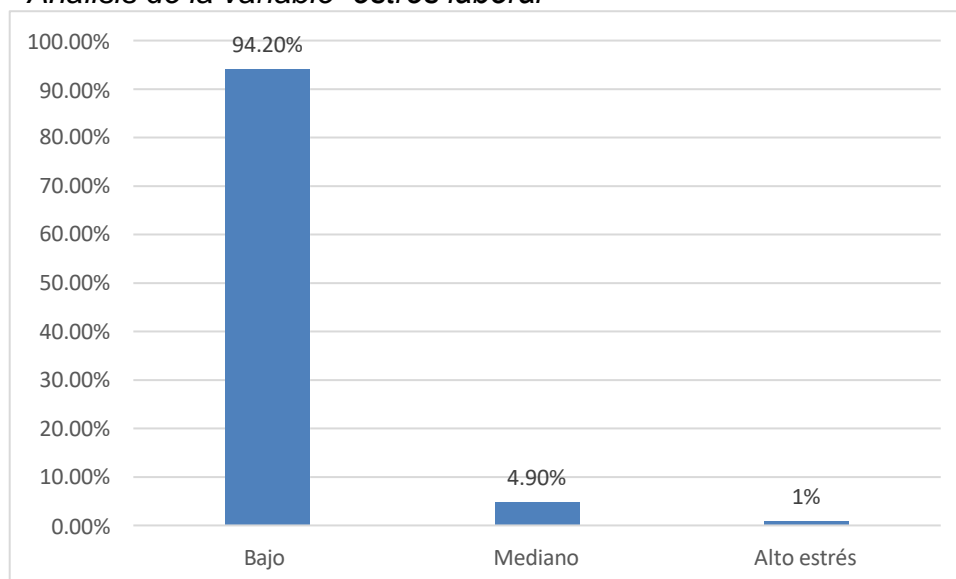
*Análisis de la variable “Estrés Laboral”*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	97	94,2
Mediano	5	4,9
Alto estrés	1	1,0
Total	103	100,0

*Nota: Procesado en Excel*

**Figura 2**

*Análisis de la variable “estrés laboral”*



*Nota: Procesado en Excel*

**Nota:**

Al analizar la tabla 1 y figura 2 se visualiza que, de 103 colaboradores, se visualiza que el 94.2%, experimentan un nivel bajo de estrés laboral. Un número bastante reducido, solo el 4.9%, se encuentra en un nivel de estrés laboral mediano. Además, solo el 1.0% reporta un nivel alto de estrés laboral. La mayor parte de las personas en esta muestra parecen experimentar un bajo nivel de estrés laboral.

Tabla 2

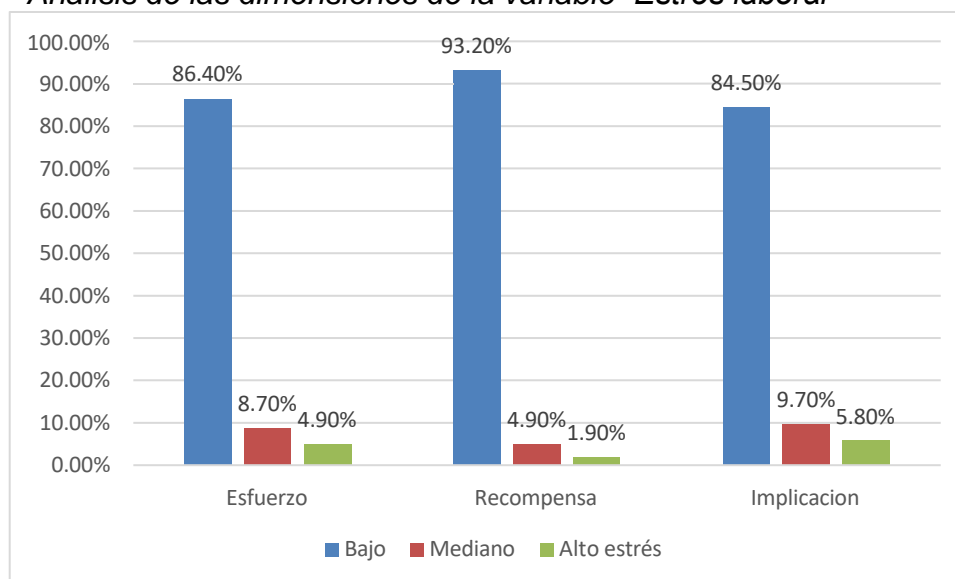
*Análisis de las dimensiones de la variable "estrés laboral"*

Niveles	Dimensión esfuerzo		Dimensión recompensa		Dimensión implicación	
	F	%	F	%	F	%
Bajo	89	86,4%	96	93,2%	87	84,5%
Mediano	9	8,7%	5	4,9%	10	9,7%
Alto estrés	5	4,9%	2	1,9%	6	5,8%
Total	103	100%	103	100%	103	100%

*Nota:* Procesado en Excel

**Figura 3**

*Análisis de las dimensiones de la variable "Estrés laboral"*



*Nota:* Procesado en Excel

**Nota:**

Al analizar los resultados de la tabla 2 y figura 3 se visualiza de 103 participantes, se muestran la distribución de los niveles de la dimensión "esfuerzo" en una muestra de 103 individuos. El 86.4% reporta un nivel bajo de esfuerzo, mientras que un porcentaje menor, el 8.7% experimenta un nivel medio de esfuerzo. Por otro lado, el 4.9% estar experimentando un nivel alto de esfuerzo. La mayoría de las personas en esta muestra informan niveles bajos de esfuerzo, aunque hay una proporción menor que experimenta niveles medios o altos de esfuerzo. En la



dimensión "recompensa", la mayoría, con un 93.2%, reporta un nivel bajo de recompensa. Un porcentaje menor, el 4.9%, indica un nivel medio de recompensa y, un 1.9% reporta un nivel alto de recompensa. En síntesis, la gran mayoría de los individuos en esta muestra perciben un nivel bajo de recompensa, mientras que proporciones mucho menores experimentan niveles medio o alto en esta dimensión. En la escala implicación el 84.5% se encuentra en un nivel bajo, mientras que un 9.7% muestra un nivel medio de implicación, y un 5.8% reporta un nivel alto de implicación.

**Tabla 3**

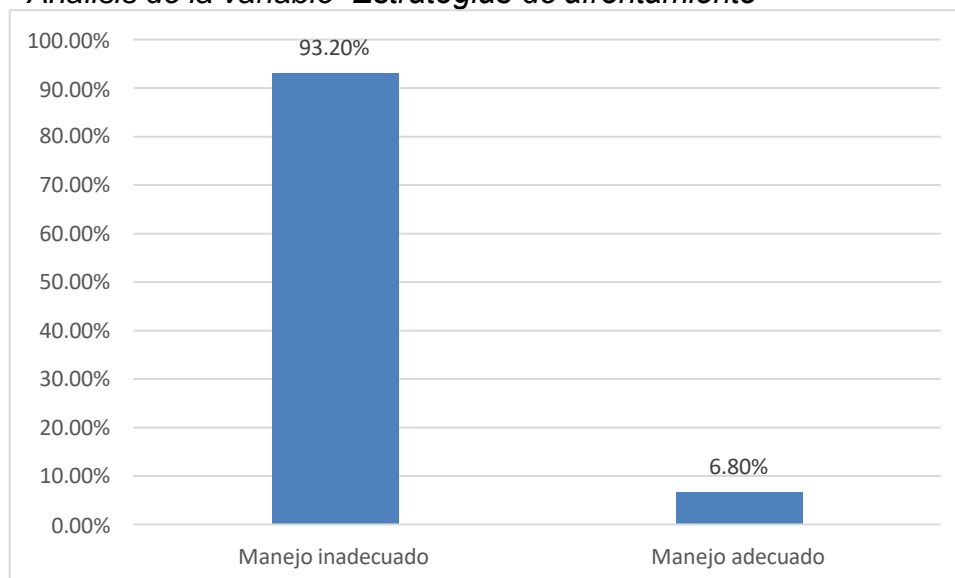
*Análisis de la variable "Estrategias de afrontamiento"*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Manejo inadecuado	96	93.2%
Manejo adecuado	7	6.8%
Total	103	100%

*Nota:* Procesado en Excel

**Figura 4**

*Análisis de la variable "Estrategias de afrontamiento"*



*Nota:* Procesado en Excel

**Nota:**

Al examinar los resultados de la tabla 3 y figura 4 se visualiza que, de 103 participantes el 93.2% de los individuos en esta muestra exhiben un manejo inadecuado de las estrategias de afrontamiento, mientras que un porcentaje más

bajo, el 6.8%, muestra un manejo adecuado de las estrategias de afrontamiento. La mayoría de los individuos en esta muestra reflejan un manejo inadecuado de las estrategias de afrontamiento, mientras que una proporción menor demuestra un manejo considerado adecuado.

**Tabla 4**

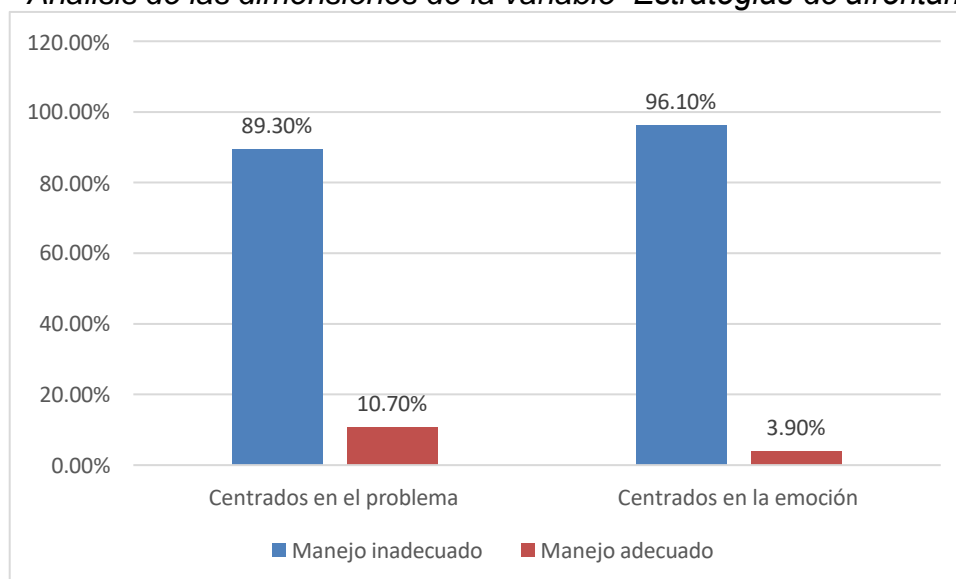
*Análisis de las dimensiones de la variable "Estrategias de afrontamiento"*

Niveles	Centrados en el problema		Centrados en la emoción	
	F	P	F	P
Manejo inadecuado	92	89,3	99	96,1
Manejo adecuado	11	10,7	4	3,9
Total	103	100,0	103	100,0

*Nota:* Procesado en Excel

**Figura 5**

*Análisis de las dimensiones de la variable "Estrategias de afrontamiento"*



*Nota:* Procesado en Excel

**Nota:**

Al analizar los resultados de la tabla 4 y figura 5 se visualiza, de un total 103 participantes en la dimensión centrado en el problema el 89.3% muestra un nivel inadecuado de estrategias centrados en el problema, mientras que el 10.7% exhibe un nivel considerado adecuado en esta dimensión. En lo que respecta a la dimensión centrado en la emoción", el 96.1% muestran un manejo inadecuado de

la centrado en la emoción, mientras que un porcentaje muy bajo, el 3.9%, exhibe un manejo adecuado en esta área. En resumen, la gran mayoría de individuos en esta muestra reflejan un manejo considerado inadecuado en cuanto al enfoque en la emoción, mientras que una proporción muy pequeña demuestra un manejo que se considera adecuado en esta dimensión.

## 4.2 Análisis Inferencial

### Prueba de Hipótesis general

**Ha:** Existe relación significativa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal asistencial de la Red de Salud Cusco VRAEM,2023.

**Tabla 5**

*Correlación de variables.*

			<b>Estrés laboral</b>	<b>Estrategias de afrontamiento</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Estrés laboral</b>	Coefficiente de correlación	1,000	,346**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	103	103
	<b>Estrategias de afrontamiento</b>	Coefficiente de correlación	,346**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	103	103

*Nota:* \*\* La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

### Nota:

Dado que el valor p no es superior a 0.05, se impugna la hipótesis nula (H0) y, con un nivel de confianza del 99%, se acepta la hipótesis alternativa (Hi). Por lo tanto, se concluye que existe una relación significativa entre la variable estrés laboral y la variable estrategias de afrontamiento en el Personal Asistencial de la Red de Salud Cusco VRAEM en 2023. Por otro lado, como se muestra en la tabla 5, el análisis utilizando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman indica una relación positiva o directa. Esto sugiere que a medida que el personal asistencial experimenta un mayor nivel de estrés laboral, también tiende a utilizar más estrategias de afrontamiento. Sin embargo, se observa que esta relación es débil, lo que implica la posible influencia de otras variables en el estrés laboral.

### Prueba de Hipótesis específico 1

**Ha:** Existe relación significativa entre estrés laboral y la dimensión centrados en el problema en el personal asistencial de la Red de Salud Cusco VRAEM 2023.

**Tabla 6**

*Correlación de variable dimensión centrados en el problema.*

			<b>Estrés laboral</b>	<b>Centrado en el problema</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Estrés laboral</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,362**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	103	103
<b>n</b>	<b>Centrado en el problema</b>	Coeficiente de correlación	,362**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	103	103

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

#### **Nota:**

Dado que el valor p no es superior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H0) y, con un nivel de confianza del 99%, se acepta la hipótesis alternativa (Hi). Por lo tanto, se concluye que existe una relación significativa entre la variable estrés laboral y la variable estrategias centradas en el problema en el personal asistencial de la Red de Salud Cusco VRAEM en 2023.

En contraste, como se indica en la tabla 6, el análisis utilizando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman revela una relación positiva o directa. Esto sugiere que, cuando el personal asistencial experimenta un mayor nivel de estrés laboral, también muestra un nivel más alto de estrategias centradas en el problema. Así mismo, se visualiza que esta relación es débil, lo que implica la posible influencia de otros factores o variables asociadas al estrés laboral en el personal asistencial.

### Prueba de Hipótesis específico 2

**Ha:** Existe relación significativa entre estrés laboral y la dimensión centrados

en la emoción en el personal asistencial de la Red de Salud Cusco VRAEM, 2023.

**Tabla 7***Correlación de variable dimensión centrados en la emoción.*

		<b>Estrés laboral</b>	<b>Centrado en la emoción</b>
<b>Rho de</b>	<b>Estrés laboral</b>	Coeficiente de correlación Sig. (unilateral)	1,000 . ,318** ,001
	<b>Centrado en la emoción</b>	Coeficiente de correlación Sig. (unilateral)	,318** ,001 .
<b>Spearman</b>		N	103
<b>n</b>		N	103

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

El Siendo el valor p no es superior a 0.05, no se acepta la hipótesis nula (H0) y, con un nivel de confianza del 99%, se acepta la hipótesis alternativa (Hi). Es así como se, concluye que existe una relación significativa entre la variable estrés laboral y la variable estrategias centrados en la emoción en el personal asistencial de la Red de Salud Cusco VRAEM, 2023.

Por otro lado, según se muestra en la tabla 7, el análisis utilizando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman revela una relación positiva o directa. Esto indica que, cuando el personal asistencial experimenta un mayor nivel de estrés laboral, también muestra un nivel más alto de estrategias centradas en la emoción. Sin embargo, se observa que esta relación es débil, lo que sugiere la posible influencia de otros factores o variables asociadas al estrés laboral en el personal asistencial.

## V. DISCUSIÓN

En este estudio científico, se ha tenido como objetivo determinar la relación entre estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal asistencial de la Red de Salud Cusco VRAEM 2023, en donde el valor de  $p$  se sitúa por debajo de 0,05, lo que conlleva a la refutación de la hipótesis nula ( $H_0$ ) en favor de la hipótesis alternativa ( $H_1$ ), la cual implica la correlación existente entre las variables, donde se muestra una dirección directa, es decir a mayor estrés laboral, mayores son las estrategias de afrontamiento del personal asistencial de la Red de Salud Cusco VRAEM. Así mismo la correlación Rho de Spearman es 0.346, siendo un valor débil, lo cual implica que existen otras variables que podrían estar influyendo en la relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento, en consecuencia, el estudio apunta hacia la posibilidad de factores adicionales que podrían modular o influir en la conexión observada, lo que podría ser objeto de investigaciones futuras para lograr una comprensión más exacta de los determinantes de estas variables en el contexto del personal asistencial de la Red de Salud Cusco VRAEM.

Los resultados se asemejan a los presentados por la investigación de Oliva, (2022), en la cual, encontró una correlación demostrativa entre el nivel de las variables de estudio en el personal de un centro de salud en Trujillo. Se trabajó con el análisis estadístico Rho de Spearman encontrándose el valor de  $p$ -valor obtenido fue de 0.000, que es inferior al nivel de significancia del 5%, lo que muestra que la prueba resultó significativa. De la misma manera Contreras (2022), exploró la relación entre las variables de estudio en el personal de Chiclayo, en el tiempo de la COVID-19. Donde los resultados también indicaron una relación significativa entre la manera en la que las personas enfrentan emociones y el estrés laboral, obtuvieron un coeficiente de correlación de 0.694, con un nivel de significancia bilateral de 0.000.

Asimismo, Delgado y Morales (2021) encontraron una relación significativa entre el nivel de las variables ya mencionadas en las enfermeras de Cuidados Intensivos del Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo. Este estudio empleó el coeficiente de correlación de Spearman, el cual fue de 0.119, para respaldar la hipótesis planteada en la investigación. También en el estudio de Tapia (2022), sobre la relación entre las variables de estudio ya mencionadas en el personal de

enfermería de un Hospital en Cajamarca en el tiempo de la COVID-19, se encontró una relación inversa ( $Rho = -.203$ ,  $p < .026$ ). En conjunto, estos estudios respaldan y refuerzan la idea de que existe una correlación significativa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en diferentes contextos de la atención médica, brindando una perspectiva consistente sobre la importancia de comprender y abordar estos aspectos.

Además, en dicha investigación se trazó como objetivo específico, el determinar la relación entre el estrés laboral y la dimensión centrados en el problema en el personal asistencial de la Red de Salud Cusco VRAEM, 2023, obteniendo una correlación Rho de Spearman de ,362 , lo cual conlleva a la refutación de la hipótesis nula ( $H_0$ ) y a favor de la hipótesis alternativa ( $H_1$ ), que implica la correlación entre el estrés laboral y la dimensión centrada en el problema, esto nos indica que a medida que el estrés laboral aumenta, hay una tendencia positiva que aumente la aplicación de estrategias centradas en el problema como método de afrontamiento, centrándose en la resolución activa de los desafíos laborales, además es importante tener presente que la correlación no equivale a causalidad. y, aunque la relación es moderada, otros factores podrían estar influyendo en esta asociación.

Así mismo en el estudio de Oliva (2022), obtuvo un valor de p del estadístico Rho de Spearman fue igual a 0.000, indicando una relación significativa entre el estrés laboral y la dimensión de estrategias centradas en el problema, según los principios estadísticos. Este hallazgo se observó en el personal del Centro de Salud de Trujillo. Se encontró un coeficiente de correlación negativo de  $Rho = -0.203$ , con un valor de  $p < 0.026$ , lo que sugiere una relación significativa y negativa entre el estrés laboral y las estrategias centradas en el problema. Lo cual implica a medida que aumenta el nivel de estrés laboral, la predisposición a utilizar estrategias de afrontamiento orientadas a la resolución racional tiende a disminuir. Del mismo modo estos resultados concordaron con la investigación de Tapia (2022) de quien por medio de sus resultados logro la relación de la Rho de Spearman ( $Rho = -.203$ ,  $p < .026$ ). la cual indica una correlación negativa y estadísticamente significativa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento centrados en el problema.

Asimismo, en dicha investigación se propuso como objetivo específico, el determinar la relación entre el estrés laboral y la dimensión centrados en la emoción en el personal asistencial de la Red de Salud Cusco VRAEM, 2023, los resultados



obtenidos arrojaron una correlación Rho de Spearman de 0.318, lo cual conlleva a la refutación de la hipótesis nula ( $H_0$ ) y a favor de la hipótesis alternativa ( $H_1$ ), esto indica una relación positiva moderada entre el estrés laboral y la dimensión centrada en la emoción, la cifra sugiere a medida que el estrés laboral aumenta hay una tendencia moderada a que también aumente el empleo de estrategias enfocadas en la gestión emocional como método de afrontamiento. La correlación positiva implica que, en este contexto específico, afrontar el estrés laboral está asociado con un aumento en la utilización de estrategias enfocadas en la gestión emocional, esto sugiere que el personal asistencial, en situaciones de estrés laboral, tiende a recurrir a enfoques emocionales para gestionar las tensiones laborales.

En el estudio de Oliva (2022), se detectó una correlación significativa y positiva entre el estrés laboral y la dimensión centrada en la emoción en las estrategias de afrontamiento del personal. El valor del  $p$  obtenido mediante la prueba del Rho de Spearman fue de 0.000, es menor del nivel de significancia del 0.05. Esto sugiere que se evidencia una relación directa y significativa entre el estrés laboral y la dimensión centrada en la emoción de las estrategias de afrontamiento del personal del centro de Salud de Trujillo, lo cual esto podría tener implicaciones para el desarrollo de intervenciones o programas de apoyo que podrían enfocarse en fortalecer las habilidades de afrontamiento emocional de esta población. Del mismo modo en el estudio de Tapia (2022) se encontró una correlación negativa significativa ( $Rho = -0.218$ ,  $p < 0.017$ ) entre el estrés laboral y la estrategia centrados en la emoción, encontrando una relación estadísticamente significativa y negativa, esto sugiere que, a mayores niveles de tensión laboral hay una disminución en la utilización de estrategias de afrontamiento emocional.

Por otro lado, se determinó el nivel de estrés laboral en el personal asistencial de la Red de Salud Cusco VRAEM, 2023, el cual los resultados obtenidos fueron que la mayoría, específicamente el 94.2%, experimentan un nivel bajo de estrés laboral. el 4.9%, se encuentra en un nivel de tensión laboral medio. Y el 1.0% reporta un nivel alto de estrés en el trabajo. La gran mayoría de las personas en esta muestra parecen experimentar un nivel reducido de estrés en el trabajo.

Los resultados son congruentes con los hallazgos del estudio de Idrogo (2021) en el cual, en sus resultados obtenidos, se observa que existe un mayor porcentaje con respecto al bajo nivel de estrés con un 62.9%, un nivel moderado de estrés de 27.4 %, un alto nivel de estrés en un 1.6 %, observándose que la mayoría de las personas se hallan en un nivel mínimo de estrés. Asimismo, en el estudio de Contreras (2022), se encontró que el nivel de tensión en el trabajo se distribuía en un 52% como medio, un 46% como bajo y un 2% como alto en el personal de Salud en Chiclayo. De la misma manera en el estudio de Bedin et al. (2019), sus resultados alcanzados fueron que el estrés se consideró alto, con una prevalencia del 50,2%. La concordancia en los resultados resalta la importancia de considerar las evaluaciones subjetivas de los trabajadores al abordar el estrés laboral. Los factores objetivos, como la carga de trabajo y las condiciones laborales, interactúan con las percepciones y evaluaciones individuales, lo que afecta la experiencia del estrés. Por ello la relevancia de abordar el estrés laboral en el sector de la salud y se sugiere que las intervenciones deberían adaptarse a la variabilidad en las experiencias individuales y contextuales de los trabajadores.

También se precisó el nivel estrategias de afrontamiento en el personal asistencial de la Red de Salud Cusco VRAEM, 2023, obteniendo como resultados que el 93.2% muestra un inadecuado manejo de las estrategias de afrontamiento, el 6.8% exhibe un adecuado manejo de las estrategias de afrontamiento. Se asemeja con las derivaciones de Ninatanta (2022) donde encontró que las estrategias de afrontamiento empleadas por los colaboradores en su mayoría eran inadecuadas (61.7%), particularmente en las dimensiones centradas en el problema y en las emociones, mientras que el enfoque en la evitación fue moderado. Asimismo, en el estudio de Oliva (2022) como resultados se obtiene un porcentaje del 48%, siendo un nivel medio de las estrategias de afrontamiento utilizadas por los profesionales del Centro de Salud.

El estudio de Saeedi et al. (2023) resalta la importancia de considerar la diversidad en las estrategias de afrontamiento utilizadas por los proveedores de atención médica en Irán, destacando la necesidad de enfoques personalizados para abordar el estrés dentro del marco de la crisis de salud, por COVID-19.

Por su parte Contreras (2022) en sus resultados de su estudio encuentra que 16% se aplica en niveles medios de las estrategias de afrontamiento y en niveles

altos solo un 12%, esto indica que también hay una proporción sustancial de individuos que recurren a estrategias centradas en las emociones para gestionar el estrés, siendo la mayoría de ellos en niveles medios, esto sugiere que, además de abordar problemas prácticos, hay una atención significativa a la gestión emocional en el afrontamiento del estrés.

También tenemos el estudio de Tapia (2022) quien en su estudio arrojó resultados significativos sobre la correlación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería en Cajamarca durante la pandemia de COVID-19, se encontraron niveles bajos en el uso de estrategias de afrontamiento racional, con un 35.8%, y emocional, con un 38.3%, esto indica que una proporción significativa del personal de enfermería tendió a utilizar estas estrategias en menor medida durante la pandemia, la baja utilización de estrategias de afrontamiento racional y emocional podría tener implicaciones para el bienestar mental y la salud del personal de enfermería, ya que estas estrategias a menudo son fundamentales para enfrentar situaciones estresantes, como las relacionadas con la pandemia de COVID-19.

Los resultados, a nivel teórico, conceptualizan la calidad de implementar estrategias de afrontamiento centradas en el proceso para abordar situaciones que pueden percibirse como catastróficas. Este enfoque se fundamenta en impulsar el análisis lógico frente a la aparente gravedad de la situación. Incluye la ejecución de una reevaluación positiva de la experiencia, la búsqueda de apoyo en redes sociales, acciones orientadas a resolver problemas, la reducción de la evitación cognitiva, la generación de un grado de aceptación de la situación, la concentración en recompensas alternativas, y la facilitación de una descarga emocional oportuna, según la teoría de Lazarus y Folkman (1986). Se destaca que estas estrategias desempeñan un papel significativo en la disminución del estrés, ya que operan sinérgicamente para crear un enfoque integral de afrontamiento que aborda tanto los aspectos cognitivos como emocionales del estrés laboral y al adoptar estas prácticas, se fomenta una respuesta más adaptativa y saludable a las demandas laborales, contribuyendo así a la disminución del estrés en el entorno de trabajo.

Desde el estudio psicológico los resultados alcanzados, la aplicación de estrategias específicas puede influir significativamente en la prevención del estrés laboral, adoptando un enfoque de análisis lógico y una reevaluación positiva puede

cambiar la percepción de eventos estresantes en el trabajo, esto contribuye a la prevención, al promover una comprensión más realista y menos catastrófica de las situaciones laborales, teniendo conexiones sólidas puede ser un factor preventivo, ya que proporciona un medio para compartir preocupaciones, recibir consejos y sentirse respaldado en momentos difíciles.

El estrés laboral representa un desafío significativo para la salud que afecta a numerosas personas, y el personal de salud, que desempeña funciones asistenciales, además de sus responsabilidades habituales, experimenta niveles elevados de estrés. Este grupo enfrenta dificultades para gestionar las estrategias de afrontamiento de manera efectiva, lo que resulta en impactos negativos en su bienestar psicosocial.

## VI. CONCLUSIONES

1. Existe una relación significativa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal asistencial Red de Salud Cusco VRAEM, 2023, se alcanzó un coeficiente de correlación Rho de 0.346 y un valor p de 0.000, lo cual sugiere que a medida que aumenta el nivel de estrés laboral, también aumenta el uso de ciertas estrategias de afrontamiento por parte del personal asistencial.

2. En el personal asistencial de la Red de Salud Cusco VRAEM, 2023, se observa que la mayoría, el 94.2%, experimenta un nivel bajo de estrés, no obstante, un porcentaje más reducido, del 4.9%, se encuentra en un nivel medio de estrés, esto indicaría que la gran mayoría del personal asistencial demuestra un bajo nivel de estrés en su entorno de trabajo, lo cual puede ser un indicador contribuyente al bienestar y la salud en el trabajo.

3. El nivel estrategias de afrontamiento en el personal asistencial de la Red de Salud Cusco VRAEM, 2023, son inadecuadas con un 93.2%, indicando que la mayoría de las personas no está utilizando eficazmente las estrategias para afrontar los momentos de tensión y solo el 6.8%, exhibe un manejo adecuado de las estrategias de afrontamiento, lo que sugiere que una inferioridad dentro de este personal asistencial ha desarrollado estrategias efectivas para lidiar con el estrés laboral.

4. Existe relación significativa entre estrés laboral y la dimensión centrados en el problema en el personal asistencial de la Red de Salud Cusco VRAEM 2023, se consiguió un coeficiente de correlación Rho de 0.362. y un valor p de 0.000, esta correlación positiva sugiere que conforme se eleva el nivel de estrés laboral, también aumenta el enfoque hacia estrategias centradas en el problema para afrontar las situaciones estresantes.

5. Existe relación significativa entre estrés laboral y la dimensión centrados en la emoción en el personal asistencial de la Red de Salud Cusco VRAEM, 2023, se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de 0.318.y un valor p de 0.000, esta correlación positiva sugiere que conforme aumenta el nivel de estrés laboral, aumenta el enfoque hacia estrategias centradas en la emoción para afrontar las situaciones estresantes.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Al área de Recursos Humanos de la Red de Salud Cusco VRAEM la implementación de programas preventivos que busquen manejar el estrés laboral y perfeccionar las estrategias de afrontamiento utilizadas en el personal asistencial, esto a través de la enseñanza de ejercicios de relajación y la capacitación en el uso de estrategias de afrontamiento.

A la Red de Salud Cusco VRAEM que las futuras investigaciones estudien los motivos de un estrés laboral bajo, por lo que otros factores pueden estar relacionados con el estrés laboral como podría ser la capacidad de resiliencia en el personal de salud.

Se recomienda a la coordinación de salud mental que realicen programas motivacionales con su personal asistencial, en la cual incluyan sesiones sobre las estrategias de afrontamiento que los serán de ayuda tanto en su vida laboral como personal.

Se recomienda al personal asistencial, participar de actividades de ocio, además de vivenciar sesiones de grupo donde el facilitador promueva la expresión positiva de las emociones.

Se recomienda a la Red de Salud mejorar las condiciones de trabajo, es importante establecer límites, mantener una comunicación clara y efectiva entre los compañeros de trabajo y los superiores para manejar el estrés, creando un ambiente de trabajo positivo y de esta manera contribuir a mejorar la salud mental del personal.

## REFERENCIAS

- Acosta, J. (2022). *Factores asociados al estrés laboral en los trabajadores de un centro de salud de MINSA – Lambayeque*.
- Amayo, D (2021). Estrés Laboral Y Estilos De Afrontamiento En Profesionales De Enfermería Del Sector Público Lima. Peru. [https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13786/Amayo\\_Estr%C3%A9s\\_Laboral.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13786/Amayo_Estr%C3%A9s_Laboral.pdf?sequence=6&isAllowed=y)
- Alonso, F. (1997). Psicopatología del trabajo. Barcelona: Edika. <https://www.casadellibro.com/libro-psicopatologia-del-trabajo/9788478771929/636044>
- Alexander, D. A., y Klein, S. (2001). Caring for others can seriously damage your health. *Hospital Medicine*, 62(5), 264-267. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/11385884/>
- Ávila, J. L. (2023). *4\_Juan+Luis+Avila+Vera\_Vol\_5\_No3\_Vol\_5\_No3\_Abril\_Junio\_2023\_Articulo*. 5, 719–732.
- Batram, A. (2001). Navegar por la complejidad. Barcelona: Granica. [https://books.google.com.pe/books/about/NAVEGAR\\_POR\\_LA\\_COMPLEJIDAD.html?hl=es&id=LIQOiQOocXgC&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/NAVEGAR_POR_LA_COMPLEJIDAD.html?hl=es&id=LIQOiQOocXgC&redir_esc=y)
- Bedin, A De Lucca, S, Sobral, R , Stephan, C , Bandini, M, (2019). Stress and coping among workers at psychosocial care centers in the interior of the state of Sao Paulo. Residencial Burato – CEP: 13084-315 – Campinas (SP), Brazil. <file:///C:/Users/JULY%20AGREDA/Downloads/antecedente%20internacional%20en%20ingles.pdf>
- Bravo, M. J., Zurriaga, R., Peiró, J. M., y González, P. (1993). Un modelo causal sobre los antecedentes y consecuentes del estrés de rol en profesionales de la salud. *Psicología de la salud*, 5, 19-36. [https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/97155/1/RevPsicolSalud\\_5\\_1\\_02.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/97155/1/RevPsicolSalud_5_1_02.pdf)
- Castaño, E; León, B (2010). Estrategias de afrontamiento del estrés y estilos de conducta interpersonal Universidad de Extremadura, España. <https://www.ijpsy.com/volumen10/num2/260/estrategias-de-afrontamiento-delestrs-ES.pdf>

- Carrobles, J. A., Remor, E., & Rodríguez-Alzamora, L. (2003). Afrontamiento, apoyo social percibido y distrés emocional en pacientes con infección por VIH. *Psicothema*, 420-426. <https://www.psicothema.com/pdf/1082.pdf>
- Cano, F., Rodríguez, L., & García, J. (2007). *Adaptación española del Inventario de Estrategias de Afrontamiento*. <https://idus.us.es/handle/11441/56854>
- CONCYTEC (2019). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores [Informe técnico]. CONCYTEC. [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)
- Contreras, L. (2022). *Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de Salud en contexto COVID19* Puesto de Salud Villa Hermosa, Chiclayo.
- Correa, I. (2021). *Evaluación del nivel de estrés laboral en los médicos y enfermeras de la Fundación Pablo Jaramillo Crespo*. Estrategias de afrontamiento adecuado. Artículo científico.
- Cubas, M. (2018). *Estrés Relacionado Con El Desempeño Laboral Del Personal De Salud, Centro De Salud La Victoria Sector Ii-Chiclayo, 2018*. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5414>
- Da Silva, H., Vega, D. E., y Pérez, A. (1999). Estudio del síndrome de desgaste profesional entre los profesionales sanitarios de un hospital general. *Actas Españolas de Psiquiatría*, 27 (5), 310-320.
- Delgado, N., & Morales, L. (2021). *Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras de cuidados intensivos del Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo - Chiclayo, 2018*.
- Dechnik, M (2018). *Estrés Laboral, Actividad Física Y Salud*. <https://crea.ujaen.es/jspui/bitstream/10953.1/4588/1/TFG-Dechnik%2CMalgorzata.pdf>
- Urra, J. (2010). Estudio sobre fortalezas para afrontar las adversidades de la vida. Barcelona: <https://www.javierurra.com/files/FortalezasParaAfrontarLasAdversidadesDeLaVida.pdf>
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, M. (2018). Metodología de la investigación. Mc Graw Hill. <https://www.icmujeres.gob.mx/wpcontent/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- García M, Luceño, L; Martín J. (2021). Modelo esfuerzo-recompensa, salud y



enfermedad en personal sanitario: una revisión sistemática a Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España <https://www.ansiedadestres.es/sites/default/files/rev/2022/anyes2022a2.pdf>

- García García, P., Aleyda Jiménez Martínez, A., Hinojosa García, L., Nelly Gracia Castillo, G., Elena Cano Fajardo, L., Ariel Abeldaño Zúñiga, R., Jiménez Martínez, A. A., Gracia Castillo, G. N., Cano Fajardo, L. E., & Ariel Abeldaño Zúñiga, R. (2020). *Estrés Laboral En Enfermeras De Un Hospital Público De La Zona Fronteriza De México, En El Contexto De La Pandemia CoviD-Revista de Salud Pública*. 2020. <https://doi.org/10.31052/1853.1180>
- Gándara, J. (1998). Estrés y trabajo, el síndrome de burnout. *Madrid: Cauce*. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231318052004.pdf>
- Gallup (2023). Seis de cada diez peruanos se sienten agotados por su trabajo: ¿Cuáles son las causas? *Redacción Gestión* <https://gestion.pe/tendencias/seis-de-cada-diez-peruanos-se-sienten-agotados-por-su-trabajo-cuales-son-las-causas-noticia/>
- Gómez, V; Moreno L (2009). \*\* Factores psicosociales del trabajo (demandacontrol y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia Universidad de los Andes, Bogotá, Colombia. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/up/v9n2/v9n2a08.pdf>
- Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, R., & Arias, J. (2023). *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis. In Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, M. (2018). Metodología de la investigación. Mc Graw Hill. <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- Huallpa, M. (2019). *Estrés Laboral Y Estrategias De Afrontamiento En El Profesional De Enfermería De La Unidad De Cuidados Intensivos Del Hospital Honorio Delgado Y Clínica San Juan De Dios, Arequipa*.
- Idrogo, J. (2021). *Estrés Laboral Y Desempeño Laboral En Trabajadores De Salud Del Centro De Salud Huanchaco, 2021*.
- López, D. y Téllez, Y. (2015). *Estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en*

*personal de una institución gubernamental*. Revista psicología científica. 17,  
<http://www.psicologiacientifica.com/estres-laboral-estrategiasafrentamientopersonal-enfermeria/>

- Mansilla, F., y Favieres, A. (2011). El estrés laboral y su prevención. Página de salud pública del ayuntamiento de Madrid. Protección de la salubridad pública. Recuperado de [http://www.madridsalud.es/temas/estres\\_laboral.php](http://www.madridsalud.es/temas/estres_laboral.php)
- Mendoza, N. (2019). *Estrés laboral y calidad de vida laboral del profesional de enfermería del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo*.
- Mero Quijije, E. M., Salas Tomalá, Y. G., Acuña Cedeño, L. M., & Bernal Gutiérrez, G. V. (2021). *Estrés laboral en el personal de salud en tiempos de COVID-19*. *RECIMUNDO*, 5(3), 368–377. [https://doi.org/10.26820/recimundo/5.\(3\).sep.2021.368-377](https://doi.org/10.26820/recimundo/5.(3).sep.2021.368-377)
- Ninatanta, V. (2022). *Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal de salud con labores administrativas*. Gerencia Regional De Salud La Libertad, 2021.
- OMS. (2014). La organización del trabajo y del estrés: estrategias sistémicas de la solución de problemas para empleados, personal directivo y representantes sindicales. <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>
- OMS. (2023). *La organización del trabajo y el estrés*. World Health Organization,3. [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf](https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf)
- Oliva, S. (2022). *Estrés laboral y su relación con las estrategias de afrontamiento del personal de un Centro de Salud de Trujillo, 2022*.
- Patlán, J. (2020). *¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?* *Salud Uninorte*, 35(1), 156–184. <https://doi.org/10.14482/sun.35.1.158.72>
- Paredes, L; Vázquez, M. (2018). Descriptive Study on the Working Conditions and Musculoskeletal Disorders in the Nursing Staff (Nurses and Auxiliary of Nursing) of the Pediatric and Neonatal Intensive Care Unit at the University Clinical Hospital of Valladolid. España. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2018000200161](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2018000200161)
- Paúles-Cuesta, I. M., Montoro-Huguet, M., & Fueyo-Díaz, R. (2023). Burnout syndrome in health professionals at a university hospital in Spain. *Semergen*, 49(7). <https://doi.org/10.1016/j.semereg.2023.102023>

- Portero, S. (2019). *Estrés Laboral, Burnout, Satisfacción, Afrontamiento Y Salud General En Personal Sanitario De Urgencias*. <https://www.uco.es/ucopress/index.php/es/>
- Pili, C. (2010). Estrés laboral. Sociedad científica para la capacitación, estudio, investigación y difusión del síndrome del estrés. SAMES.I.G.J. Res n 366/00. <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Persona/article/view/968>
- Bonífaz, M (2022). ¿Cansado de tu trabajo? Tal vez estás entre los muchos peruanos que sufren el síndrome Burnout. *RPP* <https://rpp.pe/economia/economia/sindrome-burnout-como-afecta-el-estres-laboral-en-peru-noticia-1449047>
- Reyes, V., Reséndiz, A., Alcázar, R., & Reidl, L. (2017). *Las estrategias de afrontamiento que utilizan los adolescentes ante situaciones que provocan miedo*. PSICOGENTE, 20(38). <https://doi.org/10.17081/psico.20.38.2544>
- Roca, E. (2007). Técnicas de relajación. Técnicas para manejar la ansiedad. Valencia: Gráficas Papallona. <https://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4131.pdf>
- Saeedi, M., Abedini, Z., & Taleb, S. (2023). *Stress coping strategies of Iranian healthcare staff during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study*. Heliyon, 9(6). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e17178>
- Tapia, R. (2022). *Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería. Hospital Regional de Cajamarca, en tiempos Covid-19*.
- Troch, A. (1982). El stress y la personalidad. Introducción a la psicología profunda de Sigmund Freud y Alfred Adler. Barcelona: Herder. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=94312>
- Vizcaíno, P., Cedeño, R., & Maldonado, I. A. (2023). *Metodología de la investigación científica: guía práctica*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723–9762. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i4.7658](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658)
- World Mental Health Day. (2023). *Día Mundial De La Salud Mental 2023. Una encuesta Global* Advisor. <https://osirismacias.com/nuestra-salud-mental/>

## ANEXOS

### Anexo 1 Matriz de consistencia

**Título:** Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal asistencial de la Red de Salud Cusco VRAEM 2023.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES – DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema general: ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal asistencial de la Red de Salud Cusco VRAEM 2023?	Objetivo general: Determinar la relación entre estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal asistencial de la Red de Salud Cusco VRAEM 2023	Hipótesis general: Existe relación significativa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal asistencial de la Red de Salud Cusco VRAEM, 2023	V1: Estrés Laboral D1: Recompensa D2: Esfuerzo D3: implicación  V2: Uso de Estrategias de Afrontamiento D1: Centrados en el problema. D2: Centrados en la emoción.	Tipo de investigación: Básico  Diseño de investigación: No experimental, transversal  Nivel de investigación: Relacional  Esquema: Dónde: M = Muestra V1 = Estrés laboral V2 = Estrategias de afrontamiento  Población y muestra (cuantificada) 143 personas  Muestreo no probabilístico Muestreo Censal
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas		
¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la dimensión centrados en el problema en el personal asistencial de la Red de Salud Cusco VRAEM, 2023?	Determinar la relación entre el estrés laboral y la dimensión centrados en el problema en el personal asistencial de la Red de Salud Cusco VRAEM, 2023	Existe relación significativa entre estrés laboral y la dimensión centrados en el problema en el personal asistencial de la Red de Salud Cusco VRAEM 2023		
¿Qué relación existe entre el estrés laboral y	Determinar la relación entre el estrés laboral	Existe relación significativa entre estrés laboral y la dimensión centrados en la		

<p>la dimensión centrados en la emoción en el personal asistencial de la Red de Salud Cusco VRAEM, 2023?</p>	<p>y la dimensión centrados en la emoción en el personal asistencial de la Red de Salud Cusco VRAEM, 2023</p>	<p>emoción en el personal asistencial de la Red de Salud Cusco VRAEM, 2023</p>		<p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos  Técnica: Encuesta  Instrumentos: Escala de estrés laboral en el personal asistencial (Siegrist, J, 1996)  Inventario de estrategias de afrontamiento (Tobin, Holroyd, Reynolds y Kigal, 1989. Adaptación por Cano, Rodríguez y García, 2006).  Procedimientos  Método de análisis de datos coeficiente rho de Spearman</p>
--	---	--	--	--

**Anexo 02:** Matriz de operacionalización

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
ESTRÉS LABORAL	<p>Cuando las exigencias del entorno laboral superan los recursos disponibles o la capacidad del individuo para afrontarlas, se produce el estrés laboral. Este concepto abarca aspectos como el esfuerzo empleado en las tareas, la recompensa obtenida por las labores realizadas y la implicación del individuo en sus responsabilidades laborales (López y Téllez, 2015).</p>	<p>Las reacciones nocivas emocionales y físicas que se manifiestan producto de las exigencias del trabajo del personal de salud de la Red De Salud Cusco VRAEM 2023, serán evaluadas mediante la aplicación de la Escala de estrés laboral de Siegrist, J el cual consta de tres dimensiones, recompensa, esfuerzo e implicación, y sirve para capturar las percepciones relacionadas con el estrés experimentado en el entorno laboral.</p>	Recompensa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dinero</li> <li>• Estima</li> <li>• Oportunidades de ascenso</li> <li>• Seguridad laboral</li> </ul>	<p>Ordinal</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 0 absoluto</li> <li>• 1 Un poco</li> <li>• 2 Bastante</li> <li>• 3 Mucho</li> <li>• 4 Totalmente</li> </ul>
			Esfuerzo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demanda</li> <li>• Obligaciones</li> </ul>	
			Implicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprobación</li> <li>• Estima</li> </ul>	

<p>ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO</p>	<p>(Cano et al., 2007) menciona que se trata de los comportamientos y destrezas cognitivas que las personas emplean para enfrentar o manejar las demandas del entorno interno y externo percibidas como estresantes. Se identifican 8 factores que constituyen las dimensiones relevantes para esta investigación: resolución de problemas, autocrítica, expresión emocional, pensamiento desiderativo, apoyo social, reestructuración cognitiva, evitación del problema y retirada social.</p>	<p>El personal asistencial de la Red de Salud Cusco VRAEM se autoevaluará identificando situaciones estresantes y evaluando cómo enfrentan estas problemáticas. Para ello, se utilizará el Inventario de Estrategias de Afrontamiento desarrollado por (Cano et al., 2007), y se obtendrá como valor final: Inadecuado: 0-80 puntos, Adecuado: 81-160 puntos</p>	<p>Centrados en el problema</p> <hr/> <p>Centrados en la emoción</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resolución de problemas</li> <li>• Reestructuración cognitiva</li> <li>• Evitación de problema</li> <li>• Pensamiento desiderativo</li> </ul> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo social</li> <li>• Expresión emocional</li> <li>• Autocrítica</li> <li>• Retirada social</li> </ul>	<p>Ordinal</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 0 En absoluto</li> <li>- 1 Poco</li> <li>- 2 Bastante</li> <li>- 3 Mucho</li> <li>- 4 Totalmente</li> </ul>

### Anexo 3 Matriz de operacionalización del instrumento

**Título del instrumento:** Escala para medir el estrés laboral (Siegrist, J. (1996).

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Respuesta
	Recompensa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dinero</li> <li>• Estima</li> <li>• Oportunidades de ascenso</li> <li>• Seguridad laboral</li> </ul>	<p>7. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.</p> <p>8. Mis compañeros de trabajo me dan el reconocimiento que merezco.</p> <p>9. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario</p> <p>10. En mi trabajo me tratan injustamente.</p> <p>11. Las oportunidades de promoción en mi trabajo son escasas.</p> <p>12. Estoy padeciendo -o esperando- un empeoramiento de mis condiciones de trabajo (horario, carga laboral, salario, etc.).</p> <p>13. Mi puesto de trabajo está en peligro</p> <p>14. Teniendo en cuenta mi formación considero adecuado el cargo que desempeño.</p>	<p>Escala de medición, Ordinal:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 0 absoluto</li> <li>• 1 Un poco</li> <li>• 2 Bastante</li> <li>• 3 Mucho</li> <li>• 4 Totalmente</li> </ul>



Estrés laboral			15. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	
			16. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, mis oportunidades de ascender me parecen adecuadas	
			17. Si pienso en todos los esfuerzos que he realizado, mi sueldo me parece adecuado.	
	Esfuerzo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demanda</li> <li>• Obligaciones</li> </ul>	1. A menudo, debido a la cantidad de tareas que tengo trabajo a un ritmo muy apurado.	
			2. Me interrumpen y molestan con frecuencia en mi trabajo	
			3. En mi trabajo tengo mucha responsabilidad	
			4. A menudo, me veo obligado a trabajar más tiempo del estipulado	
			5. Mi trabajo requiere esfuerzo físico	
			6. En los últimos tiempos, tengo cada vez más trabajo	

	Implicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprobación</li> <li>• Estima</li> </ul>	<p>18. Siempre me falta tiempo para terminar el trabajo</p> <p>19. Muchos días me despierto con los problemas del trabajo en la Cabeza</p> <p>20. Al llegar a casa me olvido fácilmente del trabajo</p> <p>21. Las personas más cercanas dicen que me sacrificio demasiado por mi trabajo.</p> <p>22. No puedo olvidarme del trabajo, incluso por la noche estoy pensando en él.</p> <p>23. Cuando aplazo algo que necesariamente tenía que hacer hoy, no puedo dormir por la noche.</p>	
--	-------------	--	--	--

**Título del instrumento:** Cuestionario para medir las estrategias de afrontamiento (El Inventario de estrategias de afrontamiento de (Tobin, Holroyd, Reynolds y Kigal, 1989.Adaptación por Cano, Rodríguez y García, 2006).

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Respuesta
Estrategias de Afrontamiento	Centrados en el problema	Resolución de problemas	1. Luché para resolver el problema	Escala de medición: Ordinal  <ul style="list-style-type: none"> <li>• 0 En absoluto</li> <li>• 1 Poco</li> <li>• 2 Bastante</li> <li>• 3 Mucho</li> <li>• 4 Totalmente</li> </ul>
			9. Me esforcé para resolver los problemas de la situación	
			17. Hice frente al problema	
			25. Supe lo que había que hacer, así que doblé mis esfuerzos y traté con más ímpetu de hacer que las cosas funcionaran.	
			33. Mantuve mi postura y luché por lo que quería.	
		Reestructuración cognitiva	6. Repasé el problema una y otra vez en mi mente y al final vi las cosas de una forma diferente.	
			14. Cambié la forma en que veía la situación para que las cosas no parecieran tan malas.	
			22. Me convencí de que las cosas no eran tan malas como parecían	
			30. Me pregunté qué era realmente importante y descubrí que las cosas no estaban tan mal después de todo.	
			38. Me fijé en el lado bueno de las cosas.	
		Evitación de problema	7. No dejé que me afectara; evité pensar en ello demasiado.	

			15. Traté de olvidar por completo el asunto.
			23. Quité importancia a la situación y no quise preocuparme más.
			31. Me comporté como si nada hubiera pasado.
			39. Evité pensar o hacer nada.
		Pensamiento desiderativo	4. Deseé que la situación nunca hubiera empezado
			12. Deseé que la situación no existiera o que de alguna manera terminase.
			20. Deseé no encontrarme nunca más en esa situación.
			28. Deseé poder cambiar lo que había sucedido.
	36. Me imaginé que las cosas podrían ser diferentes.		
	Apoyo social	5. Encontré a alguien que escuchó mi problema	
		13. Hablé con una persona de confianza	
		21. Dejé que mis amigos me echaran una mano.	
		29. Pasé algún tiempo con mis amigos.	
		37. Pedí consejo a un amigo o familiar que respeto.	
	Expresión emocional	3. Deje salir mis sentimientos para reducir el estrés	
11. Expresé mis emociones, lo que sentía			
19. Analicé mis sentimientos y simplemente los dejé			

	Centrados en la emoción		salir.	
			27. Dejé desahogar mis emociones.	
			35. Mis sentimientos eran abrumadores y estallaron.	
		Autocrítica	2. Me culpé a mí mismo	
			10. Me di cuenta de que era personalmente responsable de mis dificultades y me lo reproché.	
			18. Me critiqué por lo ocurrido.	
			26. Me reprimí por permitir que esto ocurriera.	
			34. Fue un error mío, así que tenía que sufrir las consecuencias.	
		Retirada social	8. Pasé algún tiempo solo.	
			16. Evité estar con gente	
			24. Oculté lo que pensaba y sentía.	
			32. No dejé que nadie supiera como me sentía.	
			40. Traté de ocultar mis sentimientos.	

## Anexo 4 Instrumento de recolección de datos

### ESCALA PARA MEDIR LAS ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO

**Instrucción:** Estimado(a) profesional, Lee con cuidado y marque solo una opción con un aspa(X). Recuerde que no existen respuestas correctas e incorrectas. Este instrumento es anónimo, la información que se obtenga es solo para fines de la presente investigación. A continuación, se le presenta 40 ítems, los cuales son enunciados sobre la forma en que usted manejó una situación estresante.

OPCIÓN	En absoluto	Poco	Bastante	Mucho	Totalmente
PUNTAJE	0	1	2	3	4

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

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

**GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN.**



## ESCALA PARA MEDIR EL ESTRÉS LABORAL

**Instrucción:** Estimado(a) profesional, a continuación, se le presenta 23 ítems con declaraciones sobre situaciones que usted consideró le generaron estrés en el trabajo. Por favor lea con cuidado y marque una sola respuesta con un aspa (X). La información que usted consigne será de forma anónima y confidencial, solo para fines de la investigación.

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

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

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

**MUCHAS GRACIAS POR SU INVALUABLE COLABORACIÓN.**

## Ficha Técnica

### Prueba de selección múltiple: **ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO**

Nombre de la Prueba:	ESCALA DE ESTRÉS LABORAL
Autora:	Siegrist, J. (1996). Adaptación: Rodríguez, July (2023)
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Centros de salud
Significación:	El objetivo del instrumento es evaluar el grado de estrés que pueda existir en la personal asistencial en una Red de salud.

Nombre de la Prueba:	ESCALA PARA MEDIR LAS ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO.
Autora:	El Inventario de estrategias de afrontamiento de (Tobin, Holroyd, Reynolds y Kigal, 1989. Adaptación por Cano, Rodríguez y García, 2006) Adaptación: Rodríguez, July
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Centros de salud.
Significación:	Este instrumento tiene por objetivo medir el nivel estrategias de afrontamiento en el personal asistencial

## Anexo 5 Validación por juicio de expertos

### ANEXO 1

#### Carta de presentación

**Doctor: Jeremy Chunga Gutiérrez**

Presente:

Asunto: Validación de cuestionario

Me es grato comunicarme con usted para expresarle un cordial saludo y así mismo hacer de su conocimiento que como estudiante de la Maestría en INTERVENCION PSICOLOGICA: yo Rodríguez Agreda July Milagros, recorro a su digna persona para solicitar que evalúe los instrumentos denominados: **“Escala de estrés laboral”, “Inventario de estrategias de afrontamiento en el personal asistencial de la Red de Salud Cusco Vraem.”**, para cuyo efecto adjunto los documentos que se requiere para validar a través de juicio de experto, es imprescindible contar con la aprobación de dichos instrumentos para poder aplicar, se ha considerado conveniente recurrir a usted, por su connotada experiencia en el tema; así mismo sus observaciones y recomendaciones como juez de validación, serán de gran ayuda para el trabajo de investigación.

El expediente de validación contiene:

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Matriz de construcción del instrumento.
- Evaluación por juicio de expertos

Agradeciéndole de antemano, y expresándole mi sentimiento y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispone a la presente.

Atentamente



**July Milagros Rodríguez Agreda**

DNI: 73048838

### Anexo 5

#### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos “Evaluación del desempeño de los directivos de instituciones educativas” y “Escala de clima institucional”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer académico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del</b>	Jeremy Chunga Gutiérrez
<b>Grado</b>	Maestría ( )                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica (x)                      Social ( ) Educativa ( )                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia</b>	Psicología Clínica y comunitaria
<b>Institución donde</b>	Centro de salud mental comunitario Uyarina Wasi- VRAEM
<b>Tiempo de experiencia profe</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación</b>	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

#### INSTRUMENTO 1

Nombre de la Prueba:	ESCALA DE ESTRÉS LABORAL
Autora:	Siegrist, J. (1996). Adaptación: Rodríguez, July (2023)
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Centros de salud
Significación:	El objetivo del instrumento es evaluar el grado de estrés que pueda existir en la personal asistencial en una Red de salud.



**INSTRUMENTO 2**

Nombre de la Prueba:	ESCALA PARA MEDIR LAS ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO.
Autora:	El Inventario de estrategias de afrontamiento de (Tobin, Holroyd, Reynolds y Kigal, 1989. Adaptación por Cano, Rodríguez y García, 2006) Adaptación: Rodríguez, July
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Centros de salud.
Significación:	Este instrumento tiene por objetivo medir el nivel estrategias de afrontamiento en el personal asistencial

**4. Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

**INSTRUMENTO 1**

Escala/ÁREA	Subescala	Definición
El estrés laboral mencionado es el Desbalance Esfuerzo-Recompensa (IER) de Siegrist (Siegrist 1996), el cual propone que el esfuerzo en el trabajo es parte de un proceso social organizado y cambiante. En el lugar de trabajo, el esfuerzo gastado percibido es visto en términos de demandas psicológicas y físicas. El esfuerzo del empleado es mantenido por las recompensas, las cuales son	Recompensa	Las recompensas sociales son obtenidas a través de tres sistemas: monetario, estima/oportunidades de ascenso y seguridad laboral. Así, el desbalance entre el esfuerzo y la recompensa específicamente alto esfuerzo y baja recompensa puede ser estresante para el individuo y tal desbalance viola una norma básica del intercambio social como es la reciprocidad (Siegrist 1996).
	Esfuerzo	Propone que las personas con un excesivo compromiso con el trabajo y una alta necesidad de aprobación tienen un mayor riesgo de tensión, lo cual deriva en un intercambio asimétrico y, por tanto, la susceptibilidad a la frustración es superior. El sentimiento de no ser valorado de forma adecuada o de ser tratado de forma injusta se acompaña de
	Implicación	en combinación con un fuerte deseo a ser aprobado y estimado (Siegrist 1996).

**INSTRUMENTO 2**



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Estrategias de afrontamiento o se define como "aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo" (Lazarus y Folkman, 1991, p.164).	Centrados en el problema  Centrados en la emoción	Las formas de Afrontamiento dirigidas al problema son más susceptibles de aparecer cuando tales condiciones resultan evaluadas como susceptibles de cambio (Nava & cols, 2010).  Afrontamiento dirigidas a la emoción tienen más probabilidad de aparecer cuando ha habido una evaluación de la que no se puede hacer nada para modificar las condiciones amenazantes o desafiantes del entorno. (Nava & cols, 2010).

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario: ESCALA DE ESTRÉS LABORAL elaborado por Siegrist, J. (1996) y la ESCALA PARA MEDIR LAS ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO. elaborado por Tobin, Holroyd, Reynolds y Kigal (1989) ambos adaptados por Adaptación: Rodríguez, July en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.



<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que	1. totalmente en desacuerdo (no cumple)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio	
2. Bajo nivel	
3. Moderado nivel	
4. Alto nivel	





**Dimensiones del instrumento: ESCALA DE ESTRÉS LABORAL**

- Primera dimensión: Recompensa
- Objetivos de la Dimensión: Medir las recompensas obtenidas de cada uno del personal de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/
<ul style="list-style-type: none"> <li>• dinero</li> <li>• Estima</li> <li>• Oportunidad de ascenso</li> <li>• Seguridad laboral</li> </ul>	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.	4	4	4	
	8. Mis compañeros de trabajo me dan el reconocimiento que merezco.	4	4	4	
	en las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	4	4	4	
	En mi trabajo me tratan injustamente.	4	4	4	
	las oportunidades de promoción en mi trabajo son escasas.	4	4	4	
	Estoy padeciendo o esperando un empeoramiento de mis condiciones de trabajo (horario, carga laboral, salario, etc.).	4	4	4	
	Mi puesto de trabajo está en peligro	4	4	4	
	14. Teniendo en cuenta mi formación considero adecuado el cargo que desempeño.	4	4	4	
	15. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	4	4	4	
	16. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, mis oportunidades de ascender me parecen adecuadas	4	4	4	
	17. Si pienso en todos los esfuerzos que he realizado, mi sueldo me parece adecuado.	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Esfuerzo**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el compromiso con el trabajo del personal de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	--------------------------------



Demanda	1. A menudo, debido a la cantidad de tareas que tengo trabajo a un ritmo muy apurado.	4	4	4	
	2. Me interrumpen y molestan con frecuencia en mi trabajo	4	4	4	
	3. En mi trabajo tengo mucha responsabilidad	4	4	4	
Obligaciones	4. A menudo, me veo obligado a trabajar más tiempo del	4	4	4	
	5. Mi trabajo requiere esfuerzo físico	4	4	4	
	6. En los últimos tiempos, tengo cada vez más trabajo	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Implicación**

- Objetivos de la Dimensión: Medir las actitudes, conductas y emociones en el personal de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherenci	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aprobación Estima	Siempre me falta tiempo para terminar el trabajo	4	4	4	
	Muchos días me despierto con los problemas del trabajo en la Cabeza	4	4	4	
	Al llegar a casa me olvido fácilmente del trabajo	4	4	4	
	Las personas más cercanas dicen que me sacrifico demasiado por mi trabajo.	4	4	4	
	No puedo olvidarme del trabajo, incluso por la noche estoy pensando en él.	4	4	4	
	Cuando aplazo algo que necesariamente tenía que hacer hoy, no puedo dormir	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:** ESCALA PARA MEDIR LAS ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO

- **Primera dimensión: Centrados en el problema.**
- Objetivos de la Dimensión: Medir las estrategias en el personal de salud, en hacer frente a la situación, buscando soluciones al problema.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherenc	Relevan	Observacione s/ Recomendaci
Resolución de problemas	1. Luché para resolver el problema	4	4	4	
	9. Me esforcé para resolver los problemas de la situación	4	4	4	
	ice frente al problema	4	4	4	
	Supe lo que había que hacer, así que doblé mis esfuerzos y traté con más ímpetu de hacer que las cosas funcionaran.	4	4	4	
	tuve mi postura y luché por lo que quería.	4	4	4	
Reestructuración cognitiva	repasé el problema una y otra vez en mi mente y al final vi las cosas de una forma diferente.	4	4	4	
	4. Cambié la forma en que veía la situación para que las cosas no parecieran tan malas.	4	4	4	
	Me convencí de que las cosas no eran tan malas como parecían	4	4	4	
	Me pregunté qué era realmente importante y descubrí que las cosas no estaban tan mal después de todo.	4	4	4	
	me fijé en el lado bueno de las cosas.	4	4	4	
Evitación de problema	7. No dejé que me afectara; evité pensar en ello	4	4	4	
	Traté de olvidar por completo el asunto.	4	4	4	
	Quité importancia a la situación y no quise preocuparme más.	4	4	4	
	Me comporté como si nada hubiera pasado.	4	4	4	
	Evité pensar o hacer nada.	4	4	4	
Pensamiento	Me di cuenta de que seé que la situación nunca hubiera empezado.	4	4	4	
	Me di cuenta de que seé que la situación no existiera o que de alguna manera	4	4	4	
	Me di cuenta de que seé no encontrarme nunca más en esa situación.	4	4	4	



desiderativo	seé poder cambiar lo que había sucedido.	4	4	4	
	e imaginé que las cosas podrían ser diferentes.	4	4	4	


### Segunda dimensión: Centrados en la emoción

- Objetivos de la Dimensión: Medir los diversos esfuerzos que realiza el personal de salud para librarse de experiencias emocionales negativas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apoyo social	Encontré a alguien que escuchó mi problema	4	4	4	
	Hablé con una persona de confianza	4	4	4	
	Dejé que mis amigos me echaran una mano.	4	4	4	
	Pasé algún tiempo con mis amigos.	4	4	4	
	Pedí consejo a un amigo o familiar que respeto.	4	4	4	
Expresión emocional	3. Deje salir mis sentimientos para reducir el estrés	4	4	4	
	Expresé mis emociones, lo que sentía	4	4	4	
	Analiqué mis sentimientos y simplemente los dejé salir.	4	4	4	
	Dejé desahogar mis emociones.	4	4	4	
	Mis sentimientos eran abrumadores y estallaron.	4	4	4	
Autocrítica	2. Me culpé a mí mismo	4	4	4	
	Me di cuenta de que era personalmente responsable de mis dificultades y me lo reproché.	4	4	4	
	Me criticqué por lo ocurrido.	4	4	4	
	Me recriminé por permitir que esto ocurriera.	4	4	4	



	Fue un error mío, así que tenía que sufrir las consecuencias.	4	4	4	
Retirada social	8. Pasé algún tiempo solo.	4	4	4	
	Evité estar con gente	4	4	4	
	Oculté lo que pensaba y sentía.	4	4	4	
	No dejé que nadie supiera como me sentía.	4	4	4	
	Traté de ocultar mis sentimientos.	4	4	4	

 RED DE SALUD SAN FRANCISCO  
CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO  
"MARINAWASI"  
*Jeremy Paul Chunga Gutiérrez*  
C.P.S. 18521  
PSICÓLOGO

Firma del evaluador

DNI 09588141



## Anexo 5 Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos “Evaluación del desempeño de los directivos de instituciones educativas” y “Escala de clima institucional”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer académico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Marilyn Montes de la Cruz		
Grado profesional:	Maestría (x )	Doctor	( )
Área de formación académica:	Clínica (x)	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional ( )	( )
Áreas de experiencia profesional:	Educativa y Clínica		
Institución donde labora:	Centro de Salud Mental Comunitario Sembrando Esperanza Huamachuco		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	(x)	
	Más de 5 años (	)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

#### INSTRUMENTO 1

Nombre de la Prueba:	<b>ESCALA DE ESTRÉS LABORAL</b>
Autora:	Siegrist, J. (1996).
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Centros de salud



Significación:	El objetivo del instrumento es evaluar el grado de estrés que pueda existir en la personal asistencial en una Red de salud.
----------------	---

**INSTRUMENTO 2**

Nombre de la Prueba:	ESCALA PARA MEDIR LAS ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO.
Autora:	El Inventario de estrategias de afrontamiento de (Tobin, Holroyd, Reynolds y Kigal, 1989. Adaptación por Cano, Rodríguez y García, 2006)
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Centros de salud.
Significación:	Este instrumento tiene por objetivo medir el nivel estrategias de afrontamiento en el personal asistencial de una Red de Salud.

**4. Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

**INSTRUMENTO 1**

Escala/ÁREA	Subescala (dimensión)	Definición
El estrés laboral mencionado es el Desbalance Esfuerzo-Recompensa (IER) de Siegrist (Siegrist 1996), el cual propone que el esfuerzo en el trabajo es parte de un proceso social organizado y cambiante. En el lugar de trabajo, el esfuerzo gastado percibido es visto en términos de demandas psicológicas y físicas. El	Recompensa	Las recompensas sociales son obtenidas a través de tres sistemas: monetario, estima/oportunidades de ascenso y seguridad laboral. Así, el desbalance entre el esfuerzo y la recompensa específicamente alto esfuerzo y baja recompensa puede ser estresante para el individuo y tal desbalance viola una norma básica del intercambio social como es la reciprocidad (Siegrist 1996).
	Esfuerzo	Propone que las personas con un excesivo compromiso con el trabajo y una alta necesidad de aprobación tienen un mayor riesgo de tensión, lo cual deriva en un intercambio asimétrico y, por tanto, la susceptibilidad a la frustración es superior. El sentimiento de no ser valorado de forma adecuada o de ser tratado de forma injusta se acompaña de reacciones sostenidas de tensión (Siegrist 1996).
	Implicación	Se define como un conjunto de actitudes,



esfuerzo del  
empleado  
es





<p>mantenido por las recompensas, las cuales son provistas por la sociedad. (Siegrist 1996).</p>		<p>en combinación con un fuerte deseo a ser aprobado y estimado (Siegrist 1996).</p>
--	--	--

**INSTRUMENTO 2**

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<p>Estrategias de afrontamiento se define como “aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo” (Lazarus y Folkman, 1991, p.164).</p>	<p>Centrados en el problema</p> <p>Centrados en la emoción</p>	<p>Las formas de Afrontamiento dirigidas al problema son más susceptibles de aparecer cuando tales condiciones resultan evaluadas como susceptibles de cambio (Nava &amp; cols, 2010).</p> <p>Afrontamiento dirigidas a la emoción tienen más probabilidad de aparecer cuando ha habido una evaluación de la que no se puede hacer nada para modificar las condiciones amenazantes o desafiantes del entorno. (Nava &amp; cols, 2010).</p>



**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario: ESCALA DE ESTRÉS LABORAL elaborado por Siegrist, J. (1996) y la ESCALA PARA MEDIR LAS ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO. elaborado por Tobin, Holroyd, Reynolds y Kigal (1989). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene sintaxis y semántica adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente



1. No cumple con el criterio	
2. Bajo nivel	
3. Moderado nivel	
4. Alto nivel	

Dimensiones del instrumento: ESCALA DE ESTRÉS LABORAL

- Primera dimensión: Recompensa
- Objetivos de la Dimensión: Medir las recompensas obtenidas de cada uno del personal de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dinero</li> <li>• Estima</li> <li>• Oportunidad de ascenso</li> <li>• Seguridad laboral</li> </ul>	7. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.	4	4	4	
	8. Mis compañeros de trabajo me dan el reconocimiento que merezco.	4	4	4	
	9. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	4	4	4	
	10. En mi trabajo me tratan injustamente.	3	3	3	
	11. Las oportunidades de promoción en mi trabajo son escasas.	3	3	3	
	12. Estoy padeciendo de estrés esperando un empeoramiento de mis condiciones de trabajo (horario, carga laboral, salario, etc.).	3	3	3	
	13. Mi puesto de trabajo está en peligro	4	4	4	
	14. Teniendo en cuenta mi formación considero adecuado el cargo que desempeño.	4	4	4	
	15. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	4	4	4	
	16. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, mis	4	4	4	



	oportunidades de ascender me parecen Adecuadas				
	17. Si pienso en todos los esfuerzos que he realizado, mi sueldo me parece adecuado.	3	3	3	

• **Segunda dimensión: Esfuerzo**

- Objetivos de la Dimensión: Medir el compromiso con el trabajo del personal de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Demanda	1. A menudo, debido a la cantidad de tareas que tengo trabajo a un ritmo muy apurado.	4	4	4	
	2. Me interrumpen y molestan con frecuencia en mi trabajo	4	4	4	
	3. En mi trabajo tengo mucha responsabilidad	4	4	4	
Obligaciones	4. A menudo, me veo obligado a trabajar más tiempo del estipulado	4	4	4	
	5. Mi trabajo requiere esfuerzo físico	4	4	4	
	6. En los últimos tiempos, tengo cada vez más trabajo	4	4	4	

• **Tercera dimensión: Implicación**

- Objetivos de la Dimensión: Medir las actitudes, conductas y emociones en el personal de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	18. Siempre me falta tiempo para terminar el trabajo	4	4	4	



Aprobación Estima	19. Muchos días me despierto con los problemas del trabajo en la Cabeza	2	2	2	Frecuentemente pienso en los problemas del trabajo
	20. Al llegar a casa me olvido fácilmente del trabajo	4	4	4	
	21. Las personas más cercanas dicen que me sacrifico demasiado por mi trabajo.	4	4	4	
	22. No puedo olvidarme de trabajo, incluso por la noche estoy pensando en él.	4	4	4	
	23. Cuando aplazo algo que necesariamente tenía que hacer hoy, no puedo dormir por la noche.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: ESCALA PARA MEDIR LAS ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO

- **Primera dimensión: Centrados en el problema.**

- Objetivos de la Dimensión: Medir las estrategias en el personal de salud, en hacer frente a la situación, buscando soluciones al problema.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevanci	Observaciones / Recomendaciones
Resolución de problemas	1. Luché para resolver el problema	4	4	4	
	9. Me esforcé para resolver los problemas de la situación	4	4	4	
	17. Hice frente al problema	4	4	4	
	25. Supe lo que había que hacer, así que doblé mis esfuerzos y traté con más ímpetu de hacer que las cosas funcionaran.	4	4	4	
	Mantuve mi postura y luché por lo que quería.	4	4	4	



	6. Repasé el problema una y otra vez en mi mente y al final vi las cosas de una forma diferente.	2	2	2	Pensé en el problema varias veces y al final sucedió las cosas de una forma diferente.
Reestructuración cognitiva	14. Cambié la forma en que veía la situación para que las cosas no parecieran tan malas.	3	3	3	
	22. Me convencí de que las cosas no eran tan malas como parecían	4	4	4	
	30. Me pregunté qué era realmente importante y descubrí que las cosas no estaban tan malas después de todo.	4	4	4	
	38. Me fijé en el lado bueno de las cosas.	4	4	4	
Evitación de problema	7. No dejé que me afectara; evité pensar en ello demasiado.	4	4	4	
	15. Traté de olvidar por completo el asunto.	4	4	4	
	23. Quité importancia a la situación y no quise preocuparme más.	4	4	4	
	31. Me comporté como si nada hubiera pasado.	4	4	4	
	39. Evité pensar o hacer nada.	4	4	4	
Pensamiento desiderativo	4. Deseé que la situación nunca hubiera empezado.	4	4	4	
	12. Deseé que la situación no existiera o que de alguna manera terminase.	4	4	4	
	20. Deseé no encontrarme nunca más en esa situación.	4	4	4	
	28. Deseé poder cambiar lo que había sucedido.	4	4	4	
	36. Me imaginé que las cosas podrían ser diferentes.	4	4	4	



**Segunda dimensión: Centrados en la emoción**

- Objetivos de la Dimensión: Medir los diversos esfuerzos que realiza el personal de salud para librarse de experiencias emocionales negativas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Apoyo social	5. Encontré a alguien que escuchó mi problema	4	4	4	
	13. Hablé con una persona de confianza	4	4	4	
	21. Dejé que mis amigos me echaran una mano.	4	4	4	
	29. Pasé algún tiempo con mis amigos.	4	4	4	
	37. Pedí consejo a un amigo o familiar que respeto.	4	4	4	
Expresión emocional	3. Deje salir mis sentimientos para reducir el estrés	4	4	4	
	11. Expresé mis emociones, lo que sentía	4	4	4	
	19. Analicé mis sentimientos y simplemente los dejé salir.	4	4	4	
	27. Dejé desahogar mis emociones.	4	4	4	
	35. Mis sentimientos eran abrumadores y estallaron.	4 4	4 4	4 4	
Autocrítica	2. Me culpé a mí mismo	4	4	4	
	10. Me di cuenta de que era personalmente responsable de mis dificultades y me lo reproché.	4	4	4	
	18. Me critiqué por lo ocurrido.	4	4	4	



	26. Me recriminé por permitir que esto ocurriera.	4	4	4	
	34. Fue un error mío, así que tenía que sufrir las consecuencias.	4	4	4	
Retirada social	8. Pasé algún tiempo solo.	4	4	4	
	16. Evité estar con gente	4	4	4	
	24. Oculté lo que pensaba y sentía.	4	4	4	
	32. No dejé que nadie supiera como me sentía.	4	4	4	
	40. Traté de ocultar mis sentimientos.	4	4	4	



Mg. Letán M. Montes De La Cruz  
PSICÓLOGA  
C.Ps.P. 33080





## Anexo 5

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos "Evaluación del desempeño de los directivos de instituciones educativas" y "Escala de clima institucional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer académico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Elisavete Yolanda Vargas Villalobos	
Grado profesional:	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	área clínica y penitenciaria	
Institución donde labora:	I. N. P. E - Órgano T. de Tratamiento	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )	
	Más de 5 años ( )	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	1º Sexismo y violencia en relación de pareja 2º Sexismo, mitos del amor romántico y act. violentas	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

## INSTRUMENTO 1

Nombre de la Prueba:	ESCALA DE ESTRÉS LABORAL
Autora:	Siegrist, J. (1996). Adaptación: Rodríguez, July (2023)
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Centros de salud



Significación:	El objetivo del instrumento es evaluar el grado de estrés que pueda existir en la personal asistencial en una Red de salud.
----------------	---

**INSTRUMENTO 2**

Nombre de la Prueba:	ESCALA PARA MEDIR LAS ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO.
Autora:	El Inventario de estrategias de afrontamiento de (Tobin, Holroyd, Reynolds y Kigal, 1989. Adaptación por Cano, Rodríguez y García, 2006) Adaptación: Rodríguez, July (2023)
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Centros de salud.
Significación:	Este instrumento tiene por objetivo medir el nivel estrategias de afrontamiento en el personal asistencial de una Red de Salud.

**4. Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

**INSTRUMENTO 1**

Escala/ÁREA	Subescala (dimension)	Definición
El estrés laboral mencionado es el Desbalance Esfuerzo-Recompensa (IER) de Siegrist (Siegrist 1996), el cual propone que el esfuerzo en el trabajo es parte de un proceso social organizado y cambiante. En el lugar de trabajo, el esfuerzo gastado percibido es visto en términos de demandas psicológicas y físicas. El esfuerzo del empleado es mantenido por las recompensas, las cuales son provistas por la sociedad. (Siegrist 1996).	Recompensa	Las recompensas sociales son obtenidas a través de tres sistemas: monetario, estima/oportunidades de ascenso y seguridad laboral. Así, el desbalance entre el esfuerzo y la recompensa específicamente alto esfuerzo y baja recompensa puede ser estresante para el individuo y tal desbalance viola una norma básica del intercambio social como es la reciprocidad (Siegrist 1996).
	Esfuerzo	Propone que las personas con un excesivo compromiso con el trabajo y una alta necesidad de aprobación tienen un mayor riesgo de tensión, lo cual deriva en un intercambio asimétrico y, por tanto, la susceptibilidad a la frustración es superior. El sentimiento de no ser valorado de forma adecuada o de ser tratado de forma injusta se acompaña de reacciones sostenidas de tensión (Siegrist 1996).
	Implicación	Se define como un conjunto de actitudes, en combinación con un fuerte deseo a ser aprobado y estimado (Siegrist 1996).



**INSTRUMENTO 2**

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Estrategias de afrontamiento se define como "aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo" (Lazarus y Folkman, 1991, p.164).	Centrados en el problema  Centrados en la emoción	Las formas de Afrontamiento dirigidas al problema son más susceptibles de aparecer cuando tales condiciones resultan evaluadas como susceptibles de cambio (Nava & cols, 2010).  Afrontamiento dirigidas a la emoción tienen más probabilidad de aparecer cuando ha habido una evaluación de la que no se puede hacer nada para modificar las condiciones amenazantes o desafiantes del entorno. (Nava & cols, 2010).

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario: ESCALA DE ESTRÉS LABORAL elaborado por Siegrist, J. (1996) y la ESCALA PARA MEDIR LAS ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO, elaborado por Tobin, Holroyd, Reynolds y Kigal (1989) ambos adaptados por Adaptación: Rodríguez, July en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.





Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio	
2. Bajo nivel	
3. Moderado nivel	
4. Alto nivel	



Dimensiones del instrumento: ESCALA DE ESTRÉS LABORAL.

- Primera dimensión: Recompensa
- Objetivos de la Dimensión: Medir las recompensas obtenidas de cada uno del personal de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dinero</li> <li>• Estima</li> <li>• Oportunidad de ascenso</li> <li>• Seguridad laboral</li> </ul>	7. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.	4	4	4	
	8. Mis compañeros de trabajo me dan el reconocimiento que merezco.	3	4	4	
	9. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	4	4	4	
	10. En mi trabajo me tratan injustamente.	4	4	4	
	11. Las oportunidades de promoción en mi trabajo son escasas.	4	4	4	
	12. Estoy padeciendo o esperando un empeoramiento de mis condiciones de trabajo (horario, carga laboral, salario, etc.).	4	4	4	
	13. Mi puesto de trabajo está en peligro	4	4	4	
	14. Teniendo en cuenta mi formación considero adecuado el cargo que desempeño.	4	4	4	
	15. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	4	4	4	
	16. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, mis oportunidades de ascender me parecen adecuadas	4	4	4	



	17. Si pienso en todos los esfuerzos que he realizado, mi sueldo me parece adecuado.	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

- Segunda dimensión: Esfuerzo
- Objetivos de la Dimensión: Medir el compromiso con el trabajo del personal de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Demanda	1. A menudo, debido a la cantidad de tareas que tengo trabajo a un ritmo muy apurado.	4	4	4	
	2. Me interrumpen y molestan con frecuencia en mi trabajo	3	4	4	
	3. En mi trabajo tengo mucha responsabilidad	4	4	4	
Obligaciones	4. A menudo, me veo obligado a trabajar más tiempo del estipulado	4	4	4	
	5. Mi trabajo requiere esfuerzo físico	4	4	4	
	6. En los últimos tiempos, tengo cada vez más trabajo	4	4	4	

- Tercera dimensión: Implicación
- Objetivos de la Dimensión: Medir las actitudes, conductas y emociones en el personal de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aprobación Estima	18. Siempre me falta tiempo para terminar el trabajo	3	4	4	
	19. Muchos días me despierto con los problemas del trabajo en la Cabeza	4	4	4	





20. Al llegar a casa me olvido fácilmente del trabajo	4	4	4	
21. Las personas más cercanas dicen que me sacrifico demasiado por mi trabajo.	4	4	4	
22. No puedo olvidarme del trabajo, incluso por la noche estoy pensando en él.	4	4	4	
23. Cuando aplazo algo que necesariamente tenía que hacer hoy, no puedo dormir por la noche.	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:** ESCALA PARA MEDIR LAS ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO

- **Primera dimensión: Centrados en el problema.**
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir las estrategias en el personal de salud, en hacer frente a la situación, buscando soluciones al problema.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resolución de problemas	1. Luché para resolver el problema	3	4	4	
	9. Me esforcé para resolver los problemas de la situación	4	4	4	
	17. Hice frente al problema	3	4	4	
	25. Supe lo que había que hacer, así que doblé mis esfuerzos y traté con más ímpetu de hacer que las cosas funcionaran.	4	4	4	
	Mantuve mi postura y luché por lo que quería.	4	4	4	
	6. Repasé el problema una y otra vez en mi mente y al final vi las cosas de una forma diferente.	4	4	4	



Reestructuración cognitiva	14. Cambié la forma en que veía la situación para que las cosas no parecieran tan malas.	4	4	4	
	22. Me convencí de que las cosas no eran tan malas como parecían	4	4	3	
	30. Me pregunté qué era realmente importante y descubrí que las cosas no estaban tan mal después de todo.	4	4	3	
	38. Me fijé en el lado bueno de las cosas.	4	3	3	
Evitación de problema	7. No dejé que me afectara; evité pensar en ello demasiado.	4	4	4	
	15. Traté de olvidar por completo el asunto.	4	4	4	
	23. Quité importancia a la situación y no quise preocuparme más.	4	4	4	
	31. Me comporté como si nada hubiera pasado.	4	4	4	
	39. Evité pensar o hacer nada.	4	4	4	
Pensamiento desiderativo	4. Deseé que la situación nunca hubiera empezado.	4	4	4	
	12. Deseé que la situación no existiera o que de alguna manera terminase.	4	4	4	
	20. Deseé no encontrarme nunca más en esa situación.	4	4	3	
	28. Deseé poder cambiar lo que había sucedido.	4	4	4	
	36. Me imaginé que las cosas podrían ser diferentes.	4	4	3	





Segunda dimensión: Centrados en la emoción

- Objetivos de la Dimensión: Medir los diversos esfuerzos que realiza el personal de salud para librarse de experiencias emocionales negativas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apoyo social	5. Encontré a alguien que escuchó mi problema	4	4	4	
	13. Hablé con una persona de confianza	4	4	4	
	21. Dejé que mis amigos me echaran una mano.	4	4	4	
	29. Pasé algún tiempo con mis amigos.	4	4	4	
	37. Pedí consejo a un amigo o familiar que respeto.	4	4	4	
Expresión emocional	3. Deje salir mis sentimientos para reducir el estrés	4	4	4	
	11. Expresé mis emociones, lo que sentía	4	4	4	
	19. Analicé mis sentimientos y simplemente los dejé salir.	4	4	4	
	27. Dejé desahogar mis emociones.	4	4	4	
	35. Mis sentimientos eran abrumadores y estallaron.	4	4	4	
Autocrítica	2. Me culpé a mí mismo	4	4	4	
	10. Me di cuenta de que era personalmente responsable de mis dificultades y me lo reproché.	4	4	4	
	18. Me critiqué por lo ocurrido.	4	4	4	



	26. Me reprimí por permitir que esto ocurriera.	4	4	4	
	34. Fue un error mío, así que tenía que sufrir las consecuencias.	4	4	3	
Retirada social	8. Pasé algún tiempo solo.	4	4	4	
	16. Evité estar con gente	4	4	4	
	24. Oculté lo que pensaba y sentía.	4	4	4	
	32. No dejé que nadie supiera como me sentía.	4	4	4	
	40. Traté de ocultar mis sentimientos.	4	4	4	

  
**Paola Eltoner Y. Vargas Villalobos**  
Magister en Intervención Psicológica  
C.P.L.P. N° 32274



**Anexo 6** Confiabilidad de los instrumentos

**Prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach de instrumento de la variable estrés**

**laboral TABLA 1**

**PROCESAMIENTO DE DATOS**

		<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Casos</b>	Válido	25	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**TABLA 2**

**RESULTADOS ESTADÍSTICOS DE CONFIABILIDAD**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	23

En la tabla 1 y 2, se observa que el cálculo de la prueba del coeficiente alfa de Cronbach resulto ,905 indicando que el instrumento tiene un **nivel excelente** para ser aplicado en la muestra de la investigación.

**Prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach de instrumento de la variable estrategias de afrontamiento**

**TABLA 3**

**PROCESAMIENTO DE DATOS**

		<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Casos</b>	Válido	25	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**TABLA 4**

**RESULTADOS ESTADÍSTICOS DE CONFIABILIDAD**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,964	40

En la tabla 1 y 2, se observa que el cálculo de la prueba del coeficiente alfa de Cronbach resulto ,964 indicando que el instrumento tiene un **nivel excelente** para ser aplicado en la muestra de la investigación.









**"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"**

Trujillo, 07 de diciembre de 2023

**CARTA N° 867-2023-UCV-VA-EPG-F01/J**

Mg. Yony Crisóstomo Paquiyauri

Director Ejecutivo

U.E 406 RED DE SERVICIOS DE SALUD CUSCO VRAEM

**Presente.** –

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS**

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar a la estudiante **JULY MILAGROS RODRÍGUEZ AGREDA**, del programa de **MAESTRÍA EN INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **"ESTRÉS LABORAL Y LAS ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DE LA RED DE SALUD CUSCO VRAEM, 2023"**, en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la relación entre estrés laboral y las estrategias de afrontamiento, en el personal asistencial de la Red de Salud Cusco Vraem, 2023.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

**Atentamente.** –



Mg. Ricardo Benites Aliaga  
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo  
Universidad César Vallejo

**ADJUNTO:**

- Instrumentos de recolección de datos.





U.E 406 RED DE SERVICIOS DE SALUD CUSCO VRAEM

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

## AUTORIZACIÓN

Examinada la solicitud dirigida a este despacho, el que subscribe la presente, Director Ejecutivo de la RED DE SERVICIOS CUSCO VRAEM de la Provincia de la Convención, Distrito de Kimbiri, AUTORIZA a la maestranda de la Universidad César Vallejo, July Milagros Rodríguez Agreda, encuestar a los profesionales asistenciales de nuestra institución con el fin de recolectar información para su investigación titulada "Estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal asistencial de la Red de Salud Cusco Vraem, 2023."

Se expide la presente constancia para el fin antes mencionado.

Kimbiri, 19 de diciembre de 2023

GOBIERNO REGIONAL CUSCO  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD CUSCO  
DIRECCIÓN DE SERVICIOS DE SALUD  
Cusco, Perú

CPC Freddy R. Herrera Mendoza  
Jefe de la Unidad de Gestión y Desarrollo del  
Potencial Humano

MG. YONY CRISOSTOMO PAQUIYAURI  
DIRECTOR EJECUTIVO





# Anexo 10: Reporte turnitin

Feedback Studio - Google Chrome  
ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=2296694978&u=108032488&ro=1035&lang=es

feedback studio July Rodríguez | Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal asistencial de la Red de Salud Cusco VRAEM, 2023

Resumen de coincidencias 20 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe	9 %
2	Entregado a Universida...	4 %
3	hdl.handle.net	2 %
4	repositorio.uwienner.edu...	<1 %
5	worldvidescience.org	<1 %
6	repositorio.une.edu.pe	<1 %
7	Huaraca Pacheco, Kare...	<1 %
8	renati.saneadu.gob.pe	<1 %
9	Entregado a Universida...	<1 %
10	repositorio.unac.edu.pe	<1 %
11	library.co	<1 %

Página: 1 de 36    Número de palabras: 10924    Versión solo texto del Informe    Alta resolución    Activado

07:32 19/02/2024

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN INTERVENCIÓN  
Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal asistencial de la Red de Salud Cusco VRAEM, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE Maestría en Intervención Psicológica

AUTORA:  
Rodríguez, Agrada July Magros (orcid.org/0000-0002-0211-4453)

ASESORES:  
Dña. Durán Llano, Kerry Luby (orcid.org/0000-0003-4026-9693)  
Dr. Mocha Hospital, Luis Florendo (orcid.org/0000-0002-1973-7497)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
Modelo de prevención y promoción

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:  
Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO - PERÚ  
2024